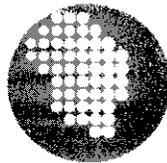


117



ASL LECCE
SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Sede Legale e Direzione Generale
Lecce

DELIBERAZIONE NUMERO	1060	DEL	14 MAG. 2018
-----------------------------	------	------------	--------------

OGGETTO:	Approvazione del "Regolamento in materia di rotazione del personale aziendale". Immediata esecutività.
-----------------	---

L'anno duemiladiciotto il giorno quattordici del mese di Maggio
in Lecce, nella Sede della Azienda, in via Miglietta n.5

STRUTTURA (Codice)	CENTRO DI COSTO (Codice)

STRUTTURA	CENTRO DI COSTO

IL DIRETTORE GENERALE

- Visto il D.Lgs. 30/12/1992 n.502 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - Vista la Legge Regionale 28/12/1994, n.36;
 - Vista la Legge Regionale 30/12/1994, n.38;
 - Vista la Legge Regionale 03/08/2006, n.25;
 - Vista la Legge Regionale 28/12/2006, n.39;
 - Vista la Legge Regionale 25/02/2010, n. 4;
 - Vista la Deliberazione della Giunta Regionale n.102 del 31/01/2018;
- Coadiuvato dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario

Il Direttore dell'Area Gestione del Personale relaziona:

- l'art. 1, comma 4 lett. e), della legge 6 novembre 2012, n.190 (*"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*) prevede che siano definiti i " ... 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";
- l'art. 1, comma 10 lett. b), della medesima legge stabilisce che il Responsabile della prevenzione della corruzione *"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"*;
- il Piano Nazionale Anticorruzione, al punto 3.1.4 (*"Rotazione del Personale"*) stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- il Piano triennale della prevenzione della corruzione 2018 - 2020, adottato da questa Amministrazione con deliberazione n. 161 del 31/1/2018, al paragrafo 3.5. (*"Rotazione del personale"*), che si intende integralmente riportato, stabilisce i criteri cui uniformarsi per dare applicazione al Piano Nazionale Anticorruzione;
- in data 24 luglio 2013 è intervenuta l'intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della legge 130/2012 che, sul tema della rotazione degli incarichi che nell'ambito delle funzioni maggiormente a rischio, ha stabilito, tra l'altro, che ciascun Ente, previa informativa sindacale, adotti dei criteri generali oggettivi;
- l'ANAC, con delibera n. 831 del 3 agosto 2016, formulando importanti orientamenti in materia di rotazione del personale delle Amministrazioni Pubbliche che integrano le prescrizioni del Piano Nazionale Anticorruzione, ha dedicato un apposito capitolo per il comparto Sanità;
- al fine di dare attuazione a quanto previsto nel P.T.P.C., approvato con la citata deliberazione n. 161 del 31 gennaio 2018, di concerto con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, è stato predisposto l'allegato regolamento contenente i criteri per la rotazione del personale operante nelle aree a rischio corruzione, come individuate nello stesso Piano (§ 3.5);
- con nota prot. n. 65427 del 3 maggio 2018 è stata data informazione alle Organizzazioni Sindacali delle tre Aree contrattuali (dirigenza medica e veterinaria, dei ruoli S.P.T.A. e de Comparto), nonché alla RSU, del testo del Regolamento in materia di rotazione del personale aziendale;
- la sola FSI-USAE ha fatto pervenire osservazioni con nota n. 401/2018 dell'8/5/2018, assunta al protocollo aziendale il 10 maggio 2018 con n. 69737, parzialmente accolte;

IL DIRETTORE GENERALE

Preso atto della relazione istruttoria;

Ritenuto di approvare l'allegato *"Regolamento in materia di rotazione del personale aziendale"*

via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

tel. 0832 226024 - fax 0832 215648

e-mail: dirgen@ausl.le.itPEC: protocollo.asl.lecce@pec.rupar.puglia.it

REGOLAMENTO IN MATERIA DI ROTAZIONE DEL PERSONALE AZIENDALE

INDICE

Premessa	2
ART. 1 - RIFERIMENTI NORMATIVI	5
ART. 2 - FINALITA'	6
ART. 3 - VINCOLI ALLA ROTAZIONE	8
ART. 4 - DESTINATARI DELLA ROTAZIONE.....	10
ART. 5 - CRITERI DELLA ROTAZIONE.....	11
ART. 6 -ROTAZIONE INCARICHI DIRIGENZIALI.....	12
ART. 7 -ROTAZIONE DEL PERSONALE DI COMPARTO.....	14
ART. 8 - PROCEDIMENTI PENALI E ROTAZIONE.....	16
ART. 9 - PERIODO DI RAFFREDDAMENTO	16
ART. 10 - MONITORAGGIO DELLA ROTAZIONE.....	17
ART. 11 - ENTRATA IN VIGORE - NORME FINALI E TRANSITORIE	19

Introduzione

L'Azienda Sanitaria della Provincia di Lecce "ASL Lecce" è tenuta, ai sensi dell'art. 1 comma 4 lett. e), della legge 190/2012 e ss.mm.ii a *"definire 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."*

Nell'ambito del Piano Nazionale Anticorruzione PNA 2016, la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza, nel tempo, di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti ed instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente corruttivi.

In generale, la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

La rotazione è una delle misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione.

Il ricorso alla rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

In particolare, occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione, senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

In sanità l'applicabilità del principio della rotazione presenta delle criticità peculiari in ragione della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni apicali.

Il settore clinico è sostanzialmente vincolato dal possesso di titoli e competenze specialistiche, ma soprattutto di *expertise* consolidate, che inducono a considerarlo un ambito in cui la rotazione è di difficile applicabilità.

Gli incarichi amministrativi e/o tecnici richiedono anch'essi, in molti casi, competenze tecniche specifiche (ingegneria clinica, fisica sanitaria, informatica, avvocatura ecc.), ma anche nel caso di competenze acquisite (si consideri la funzione del responsabile del settore prevenzione e protezione aziendale), le figure in grado di svolgere questo compito possono essere esigue, all'interno dell'azienda.

Anche per quanto attiene il personale dirigenziale, la rotazione dei responsabili dei settori più esposti al rischio di corruzione presenta delle criticità particolari.

Al fine di contemperare l'esigenza della rotazione degli incarichi con quella del mantenimento dei livelli di competenze, in un quadro generale di accrescimento delle

capacità complessive dell'amministrazione sanitaria, per mettere in atto questa misura occorre preliminarmente individuare le ipotesi in cui è possibile procedere alla rotazione degli incarichi, attraverso la puntuale mappatura degli incarichi/funzioni apicali più sensibili (ad esempio quelli relativi a posizioni di governo delle risorse come acquisti, rapporti con il privato accreditato, convenzioni/autorizzazioni, attività ispettive, ecc.), a partire dall'individuazione delle funzioni fungibili e utilizzando tutti gli strumenti disponibili in tema di gestione del personale ed allocazione delle risorse.

Le aziende sanitarie dovranno porre in essere le condizioni per reperire più professionalità in grado, di volta in volta, di sostituire quelle in atto incaricate, mediante un processo di pianificazione della rotazione e di una sua graduazione, in funzione dei diversi gradi di responsabilità e di accompagnamento, attraverso la costruzione di competenze.

Presupposto necessario per affrontare questo processo è la ricognizione della geografia organizzativa delle aziende sanitarie, anche con specifico riferimento alle funzioni relative alle aree da sottoporre a rotazione, in modo da contemperare la concreta efficacia della misura di prevenzione con le esigenze funzionali ed organizzative dell'azienda sanitaria, anche in relazione alla necessità di avvalersi, per taluni settori, di professionalità specialistiche.

Esistono, tuttavia, diversi aspetti da considerare a seconda che si tratti di personale di area clinica, tecnica e amministrativa e delle altre professioni sanitarie.

La rotazione in Area Clinica

Il personale medico è tutto inquadrato nel ruolo dirigente.

Le posizioni di maggiore interesse potrebbero essere quelle relative alla direzione di unità operative complesse (di seguito UOC), a valenza dipartimentale (di seguito UOSD) e Dipartimenti.

A parte alcune eccezioni (che dovrebbero ridursi in misura rilevante con l'applicazione del decreto del Ministro della salute 2 aprile 2015, n.70 «Regolamento recante definizione degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera») le posizioni apicali di Direttore di UOC, le cui funzioni cliniche prevalgono su quelle gestionali, sono assegnate per concorso e, pertanto, infungibili all'interno di una azienda sanitaria.

Le posizioni di Direttore di Dipartimento (funzioni prevalentemente gestionali) devono essere conferite ad un Dirigente di UOC tra quelli afferenti al dipartimento, pertanto è possibile ritenere che tutti i dirigenti di quel dipartimento siano potenzialmente suscettibili di ricoprire, a rotazione, l'incarico.

La rotazione in Area Tecnica ed Amministrativa

Per il personale di area tecnica e di area amministrativa non esiste una specificità di profilo per ricoprire un incarico apicale, come nel caso dei clinici; tuttavia è fondamentale non perdere una specificità di competenza che deriva dalla formazione e dall'esperienza.

Le aziende sanitarie devono realizzare le condizioni per la fungibilità attraverso processi di pianificazione e di qualificazione professionale.

Nel caso di competenze infungibili, si potrebbe optare per la c.d. "segregazione di funzioni", attuabile nei processi decisionali composti da più fasi e livelli (ad esempio nel

ciclo degli acquisti, distinguendo le funzioni di programmazione e quella di esecuzione dei contratti).

Nei casi di processi decisionali brevi, come ad esempio, quelli relativi ad attività ispettive, incarichi legali, incarichi all'interno di commissioni di selezione ecc., si ritengono applicabili misure di rotazione da attuarsi anche all'interno di albi opportunamente istituiti.

La rotazione per le altre professioni sanitarie

Per alcune professioni sanitarie, come ad esempio i farmacisti e le professioni infermieristiche, con funzioni di responsabilità e di coordinamento, il cui ruolo è strategico all'interno dell'organizzazione in quanto a gestione di risorse, costituendo gli stessi un anello determinante nella catena del processo decisionale (relativo ad esempio all'introduzione di farmaci e dispositivi medici nella pratica clinica ed assistenziale), l'applicazione del principio della rotazione si rivela opportuno e presenta margini di possibile applicazione.

In questo importante ambito professionale, infatti, la maturazione di *expertise* per settori specifici, se da un lato può richiedere un periodo di tempo necessario per l'acquisizione della piena autonomia nell'esercizio della funzione, per altro verso, il meccanismo della rotazione, attuato attraverso gli adeguati strumenti di pianificazione e di graduazione delle competenze, in proporzione ai livelli di responsabilità attribuiti, come ad esempio la previsione di periodi di affiancamento e formazione specialistica per settore, consente di valorizzare il capitale professionale disponibile, anche ai fini della valutazione delle *performance* individuali e dell'intera organizzazione.

ART. 1 - RIFERIMENTI NORMATIVI

La rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della L. 190/2012 e ss.mm.ii, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC «procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari».

Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della l. 190/2012 e ss.mm.ii, il Responsabile per la prevenzione della corruzione (di seguito RPC) deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, «l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione».

Questo tipo di rotazione, c.d. "ordinaria" è stata, quindi, inserita dal legislatore come una delle misure organizzative generali ad efficacia preventiva, che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

L'istituto della rotazione era già previsto dal D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego, dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) (lettera aggiunta dall'art. 1, co. 24, d.l. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, nella L. 7 agosto 2012, n. 135), sia pure come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi.

La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

Con il D.P.R. n. 62/2013 all'art. 13 co. 6 è stato previsto il criterio della rotazione nell'affidamento degli incarichi da parte del dirigente.

ART. 2 - FINALITÀ

Con la presente pianificazione si intende disciplinare, in via prioritaria, le procedure di rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione, in base a quanto previsto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2018/2020 della ASL di Lecce, approvato con deliberazione n.161 del 31/01/2018, nel rispetto delle indicazioni contenute nel vigente Piano Nazionale Anticorruzione 2017 approvato con Delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017.

Il presente Regolamento mira ad evitare che la rotazione sia impiegata al di fuori di un programma predeterminato e possa essere utilizzata in maniera non funzionale alle esigenze di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione; essa è programmata su base pluriennale ed è calibrata in relazione alle caratteristiche peculiari di ogni Struttura.

Presenta, altresì, carattere di gradualità, al fine di mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria, motivo per cui si intende dare priorità innanzitutto agli uffici più esposti al rischio corruzione, avendo cura di programmare in tempi diversi e non simultanei, la rotazione dei dirigenti e del personale del comparto all'interno di un medesimo ufficio.

Si applica a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato presso le aree a "rischio di corruzione".

Per il personale di altro tipo (convenzionato, specialisti ambulatoriali, avvocati etc.) addetto alle aree a rischio corruzione, il Direttore della Struttura (Dipartimento, UOC, Distretto, Presidio Ospedaliero) interessato alla gestione dello stesso, provvederà, ove possibile, ad effettuare la rotazione similmente a quanto previsto nel presente Regolamento, e comunque ad applicare le misure di prevenzione esistenti ed ulteriori previste nel suddetto PTPC.

Le procedure di rotazione del personale nelle aree a rischio corruzione sono di tipo generale, e volte ad assicurare la rotazione di dirigenti (rotazione degli incarichi dirigenziali) e la rotazione del personale di comparto.

I criteri di rotazione degli incarichi dirigenziali integrano ogni altro atto e/o direttive emanati in materia di mobilità interna e/o procedure di ricollocazione e mobilità, a seguito di ristrutturazione aziendale.

Oltre a quanto previsto dal vigente Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza della ASL di Lecce, in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e/o in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, la ASL di Lecce può intraprendere le seguenti iniziative:

- per il personale dirigenziale procede, 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. I quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 e ss.mm.ii;

- per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio, ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. I quater" del Testo Unico.
- Tali provvedimenti sono attuati dalla Direzione Aziendale su proposta del responsabile sovraordinato al dipendente interessato all'applicazione della misura.

ART. 3 - VINCOLI ALLA ROTAZIONE

La rotazione è comunque rimessa alla autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici. Tuttavia, le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione, nonché di natura soggettiva, attinenti al rapporto di lavoro.

Vincoli oggettivi

La rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e l'imparzialità dell'azione amministrativa e garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle ad elevato contenuto tecnico.

Si tratta di esigenze già evidenziate dall'ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della L. 190/2012 e ss.mm.ii, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità del ruolo, derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.

Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale direttamente correlata alle funzioni di uffici particolari; ciò avviene, di norma, nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo.

Il concetto di infungibilità non si può invocare nel caso di categorie professionali omogenee.

Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.

Per prevenire situazioni in cui la rotazione sembrerebbe esclusa da circostanze dovute alla elevata preparazione di determinati dipendenti, le amministrazioni dovrebbero programmare adeguate attività di affiancamento, propedeutiche allo spostamento del personale.

Vincoli soggettivi

Le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati, soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio dello stesso.

Si fa riferimento, a titolo esemplificativo, ai diritti sindacali, alla legge 5 febbraio 1992 n. 104 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (congedo parentale).

Con riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale dipendente che riveste il ruolo di dirigente sindacale, si ritiene necessaria, in conformità con recenti orientamenti giurisprudenziali, una preventiva informativa, da indirizzarsi all'Organizzazione sindacale con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare, in tempi brevi, osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi.

ART. 4 - DESTINATARI DELLA ROTAZIONE

La rotazione coinvolge sia il personale destinatario di incarichi dirigenziali, sia quello non dirigenziale, ma assegnatario della responsabilità dell'istruttoria dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'articolo 5, comma I, della L. n. 241/1990 e ss.mm.ii. , ed il personale con funzioni ispettive e di controllo sul territorio.

Le unità operative inizialmente interessate alla rotazione sono quelle di seguito elencate:

Aree di rischio	Strutture aziendali
Affidamento di lavori, servizi e forniture	Area Gestione del Patrimonio; Area Gestione Tecnica; Direzioni Amministrative dei PP.OO.
Attività di vigilanza, controllo e ispezione	Dipartimento di Prevenzione Servizio Sociosanitario Servizio Convenzioni Dipartimento di salute mentale Dipartimento di riabilitazione Dipartimento dipendenze patologiche
Reclutamento del personale, concorsi, mobilità, incarichi temporanei	Area gestione del Personale
Composizione delle commissioni per il riconoscimento delle invalidità	Dipartimento di prevenzione

Il presente Regolamento definisce le procedure di rotazione nei confronti del:

- Personale in servizio a tempo indeterminato, sia dirigente che del comparto;
- Personale di altro tipo (convenzionato, specialisti ambulatoriali o altro) addetto alle aree a rischio, per il quale spetterà al Direttore della macrostruttura (Dipartimento, Presidio Ospedaliero), interessata alla gestione dello stesso, provvedere alla rotazione, ove possibile.

ART. 5 - CRITERI DELLA ROTAZIONE

Per l'applicazione del principio di rotazione del personale operante nelle aree a rischio, sono adottati, discrezionalmente, i seguenti schemi:

- rotazione per attribuzione di funzioni in struttura diversa da quella di appartenenza;
- rotazione per ambito di competenza, che prevede l'assegnazione del dipendente ad altre competenze, nella medesima struttura;
- rotazione per ambito territoriale, che prevede l'assegnazione del dipendente a struttura diversa da quella precedente;
- rotazione per competenza e territorio, che prevede l'assegnazione del dipendente ad altre competenze e in altra struttura.

La scelta dell'applicazione di uno dei predetti criteri di rotazione deve essere operata in base alle esigenze organizzative dell'azienda.

Nel caso in cui la rotazione implichi l'assegnazione ad un diverso ambito territoriale, il soggetto che la dispone sceglierà, ove possibile, la sede più vicina a quella di provenienza, per minimizzare il disagio del dipendente al trasferimento.

Per l'assegnazione ad un diverso ambito territoriale, disposta ai fini della prevenzione della corruzione, va rispettato quanto introdotto dall'art. 4 del d.l. n.90 del 24 giugno 2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114 del 1 agosto 2014.

Al fine di assicurare la continuità amministrativa e gestionale, nello stesso anno, non può ruotare più di un terzo del personale delle strutture interessate.

Il Direttore di struttura, di concerto con il dirigente della Formazione aziendale, programma e attua il coinvolgimento del personale in percorsi di formazione ed aggiornamento continuo, anche mediante sessioni formative *in house*, ossia con l'utilizzo di docenti interni all'amministrazione, con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori.

L'applicazione della misura della rotazione va valutata anche se produce l'effetto di un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria, dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità.

ART. 6 - ROTAZIONE INCARICHI DIRIGENZIALI

La rotazione dei Dirigenti, come misura di prevenzione della corruzione, presenta profili di complessità, dal momento che deve contemperarsi con l'altrettanto importante principio di continuità dell'azione amministrativa. Ciò implica la valorizzazione della professionalità acquisita dai dirigenti in certi ambiti e settori di attività, e, laddove la rotazione risulti impossibile da attuare, temporaneamente o permanentemente, devono potersi identificare misure alternative.

La durata degli incarichi conferiti ai Dirigenti deve essere fissata al limite minimo legale e cioè, fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente per il collocamento a riposo, i predetti incarichi dirigenziali hanno la seguente durata:

- **incarichi dirigenziali (dipartimento, struttura complessa, struttura semplice dipartimentale, struttura semplice): quattro anni**, prorogabili per ulteriori due anni, senza procedura selettiva e per una sola volta.
Alla scadenza dell'incarico, lo stesso può essere prorogato, per il periodo necessario al completamento delle procedure per il conferimento del nuovo incarico, mediante avviso interno.
- **incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) del CCNL 08/06/2000: quattro anni**, prorogabili per ulteriori due anni, senza procedura selettiva e per una sola volta;
- **incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera d) del CCNL 08/06/2000: quattro anni**, prorogabili per ulteriori due anni, senza procedura selettiva e per una sola volta.

Il Direttore dell'Area Gestione del Personale provvede entro il 30 novembre di ciascun anno, a trasmettere a ciascun Direttore di Struttura a rischio di corruzione, l'elenco dei dirigenti in servizio presso la medesima Struttura con le date di scadenza dei relativi incarichi.

Il Direttore di Struttura interessato provvede, entro il 31 dicembre di ciascun anno, a stilare il "Piano annuale di rotazione dei dirigenti" per l'anno successivo, da proporre alla Direzione Aziendale, secondo i seguenti criteri:

- sono esclusi dalla rotazione i Direttori di Area Medica e Veterinaria e Area Sanitaria con incarico di unità operativa complessa per i quali l'art. 29 del CCNL 08/06/2000 prevede che "*Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti con le procedure previste dal DPR 484/1997*" con la considerazione, inoltre, che l'eventuale mobilità interna implica la perdita dell'incarico;
- la rotazione non si applica per le figure infungibili. Sono infungibili le 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;

- deve essere prevista la rotazione, o le misure alternative ad essa, per tutti gli altri dirigenti il cui incarico scade nel corso dell'anno di riferimento e risultano in servizio presso le strutture ad elevato rischio corruttivo.

Per ciascuno dei suddetti dirigenti, ove sia possibile attuare la rotazione, il Direttore della Struttura dovrà indicare:

- la proposta del nuovo incarico da conferire (in relazione alle attitudini e alle capacità professionali dello stesso, ai risultati conseguiti in precedenza, alle specifiche competenze organizzative possedute) che dovrà essere di analoga tipologia (UOC con UOC, UOS con UOS etc.) fermo restando, che a seguito di valutazione negativa alla fine dell'incarico in atto, la proposta dovrà essere rivista;
- i percorsi, e i tempi di formazione da attivare prima della rotazione mediante (anche alternativamente):
 - formazione esterna;
 - formazione *in house*;
 - attività preparatoria ed affiancamento;
 - eventuale individuazione di ulteriori strumenti ed accorgimenti che assicurino continuità all'azione amministrativa;
 - per le figure non soggette a rotazione, si adottano le misure alternative che comprendono:
 - rotazione del personale non dirigenziale, con riguardo innanzi tutto ai responsabili del procedimento;
 - *audit* con il Responsabile della prevenzione della corruzione, per ottenere evidenze relativamente alle procedure adottate e valutarne l'efficacia per un periodo limitato;
 - supervisione per un periodo limitato.

Il Direttore Generale, con atto motivato, può provvedere al conferimento dei nuovi incarichi, cui seguirà la stipula di un nuovo contratto individuale di lavoro.

L'incarico di Direttore di Dipartimento nelle aree a rischio non può essere rinnovato e dovrà essere affidato ad altro Direttore di UOC del medesimo Dipartimento.

Per i dirigenti delle aree a rischio, nella valutazione pluriennale a scadenza dell'incarico, il primo valutatore dovrà esprimere anche un giudizio sulle potenzialità del dirigente valutato ad assumere altro incarico, in relazione alle attitudini e alle capacità professionali dello stesso, dei risultati conseguiti in precedenza, delle specifiche competenze organizzative possedute.

ART. 7 - ROTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

Il personale del comparto interessato alle misure per la prevenzione della corruzione di cui al presente articolo è quello con **funzioni ispettive e di controllo sul territorio e di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento)** operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione di cui al PTPCT 2018-2020 dell'ASL di Lecce.

La rotazione non si applica per le figure infungibili. Sono infungibili quelle figure 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.

La rotazione del personale del comparto viene programmata annualmente dal Direttore dell'U.O. interessata, entro il 31 dicembre di ciascun anno secondo i criteri di cui al precedente art.6.

La suddetta programmazione dovrà essere tale da consentire la rotazione di tutti i dipendenti interessati in un arco di tempo da tre a cinque anni.

L'attuazione della misura deve avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e al rischio di corruzione e in modo da salvaguardare la continuità della gestione. A tal fine il Direttore dell'U.O. interessato, a seconda se trattasi di rotazione all'interno dell'U.O. o in altra U.O., curerà la formazione del personale prediligendo l'affiancamento e l'utilizzo di professionalità interne.

Per i dipendenti per i quali non sia possibile disporre la rotazione entro l'arco di tempo suddetto, comprese le figure infungibili, il Direttore della struttura dovrà indicare, nella relazione alla programmazione annuale, le motivazioni e, individuare misure alternative, quali:

- *audit* con il Responsabile sovraordinato per ottenere evidenze relativamente alle procedure adottate e valutarne l'efficacia;
- supervisione per un periodo limitato;
- affiancamento di altro dipendente per svolgere determinati compiti.

Inoltre, il Direttore dell'unità operativa interessata, ove non possa disporre la rotazione di un dipendente all'interno della stessa U.O. e non ritenga di poter adottare efficacemente misure alternative, può proporre al Direttore della struttura il trasferimento del dipendente ad altra U.O.

La programmazione delle rotazioni nell'ambito delle UU.OO., unitamente alla relazione di accompagnamento, va trasmessa dal Direttore della Struttura interessato alla Direzione Aziendale, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e al Direttore dell'Area Gestione del Personale, per conoscenza, ed eventuali valutazioni che riterranno opportuno esprimere.

Eventuali motivate modifiche e integrazioni alla suddetta programmazione possono essere apportate direttamente dal Direttore della struttura o su proposta del Direttore dell'U.O. interessata nel corso dell'anno di riferimento.

Il Direttore della struttura attuerà direttamente la rotazione prevista dalla programmazione annuale della rotazione del personale del comparto all'interno delle UU.OO. , dandone comunicazione agli interessati almeno 60 giorni prima.

I trasferimenti di dipendenti ad altre UU.OO., proposti dal Direttore della struttura interessata, saranno disposti dalla Direzione Aziendale, ove valutati favorevolmente da quest'ultima.

ART. 8- PROCEDIMENTI PENALI E ROTAZIONE

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. lquater, 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. l quater del d.lgs. n. 165 del 2001; la competenza in materia spetta al Direttore di UOC.

ART. 9 - PERIODO DI RAFFREDDAMENTO

Per periodo di raffreddamento (detto "*cooling off period*") si intende un arco temporale variabile nel quale, al personale particolarmente esposto in attività a rischio di corruzione e, pertanto, assegnato ad altro incarico, è inibito:

- al dirigente, l'affidamento dello stesso incarico dirigenziale;
- nel caso di personale non dirigenziale l'assegnazione allo stesso Ufficio/Sezione/Reparto/Servizio.

La durata del periodo di raffreddamento, di norma, si prevede non inferiore ad 1 anno e non superiore a 3 anni; eventuali tempi più brevi debbono essere adeguatamente motivati dalla necessità improrogabile di provvedere allo svolgimento delle attività precedentemente assegnate e l'impossibilità di fare ricorso ad altri dipendenti per inesperienza, inadeguata competenza, malattia, infortunio, aspettativa, ecc.

ART. 10- MONITORAGGIO DELLE FORMAZIONI

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, secondo le modalità indicate nel PTPC, effettua il monitoraggio sull'attuazione delle misure di rotazione previste e al loro coordinamento con le misure di formazione.

L'Organo di indirizzo politico mette a disposizione ogni informazione utile in ordine all'applicazione della misura.

Analogamente, il Responsabile della Formazione rende disponibile al RPC ogni informazione sull'attuazione delle misure di formazione coordinate con quelle di rotazione.

ART. 11 - ENTRATA IN VIGORE DEL SISTEMA DI ROTAZIONE DEI DIRIGENTI

Il presente Regolamento entrerà in vigore a partire dalla data di approvazione dello stesso.

In fase di prima applicazione, la misura della rotazione sarà attuata con effetto immediato nelle aree a maggior rischio, così come da precedente schema riepilogativo e per le posizioni dirigenziali il cui incarico di direzione delle UU.OO. è scaduto.

A regime i tempi di attuazione sono i seguenti:

- Il Direttore dell'Area Gestione del Personale, provvede entro 30 giorni dall'adozione del presente regolamento a trasmettere a ciascun Direttore di struttura comprendente unità operative a rischio di corruzione l'elenco dei dirigenti in servizio presso la medesima struttura con le date di scadenza dei relativi incarichi.
- Il Direttore della struttura interessata provvede, entro i successivi 30 giorni, a stilare il "Piano di rotazione dei dirigenti", da proporre alla Direzione Aziendale.
- Il Direttore della struttura interessata provvede, entro ulteriori 60 giorni, a stilare il Piano per la rotazione del personale del comparto.

Gli oneri di diffusione e pubblicità saranno adempiuti mediante pubblicazione del presente Regolamento sul sito aziendale e nella sezione specifica dell'Amministrazione Trasparente.

In sede di prima attuazione, in considerazione dell'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'attività amministrativa, nonché di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico, si individuano le posizioni dirigenziali di direzione delle UU.OO. nelle aree a maggior rischio così come elencate a pag.10 del presente regolamento, con riferimento alle quali sarà avviata l'applicazione della misura.

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

così come proposto;

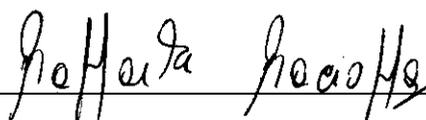
Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

1. Approvare il "*Regolamento in materia di rotazione del personale aziendale*" che, allegato in copia, costituisce parte integrante la presente deliberazione;
2. Pubblicare la presente deliberazione sul sito aziendale nella Sezione "*Trasparenza*";
3. Trasmettere copia della presente deliberazione, per la dovuta informativa, a tutte le strutture aziendali, alle Organizzazioni Sindacali ed all'O.I.V.
4. Dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo.

Il responsabile dell'istruttoria

(dott. Raffaele Racioppa)

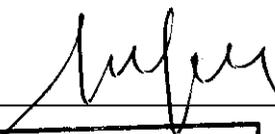


Il Dirigente dell'Area

(dott. Domenico Morelli)



Il Responsabile della Prevenzione
della Corruzione (dott. Pasquale Orefice)



Il Direttore Amministrativo

(dott. Antonio Pastore)

FIRMATO
Dott. Antonio PASTORE

Il Direttore Sanitario

(dott. Antonio Sanguedolce)

FIRMATO
Dott. Antonio SANGUEDOLCE

Il Direttore Generale

(dott. Ottavio Narracci)

FIRMATO
Dott. Ottavio Narracci

**AZIENDA SANITARIA LOCALE
LECCE**

La presente Deliberazione è pubblicata sul Sito Web di quest'Azienda www.sanita.puglia.it, nella sezione Albo Pretorio, per 15 giorni consecutivi

dal 14 MAG. 2018 al 29 MAG. 2018

Lecce, 14 MAG. 2018

Il Responsabile della Pubblicazione

FIRMATO
Dott.ssa Luigla Sonia Ciotti