

Criteri per assicurare la rotazione del personale aziendale al fine di limitare il consolidarsi di relazioni che creino dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione

REGOLAMENTO IN MATERIA DI ROTAZIONE DEL PERSONALE AZIENDALE

**misura organizzativa strategica e
preventiva**

dott.ssa Laura Silvestris
Dirigente SSD Affari Generali e Privacy



INDICE

Introduzione.....	2
Art. 1 - Finalità	3
Art. 2 - Ambito di Applicazione	3
Art. 3 – Vincoli alla Rotazione.....	4
Art. 4 – Presupposti alla Rotazione.....	5
Art. 5 – Rotazione del Personale Dirigenziale.....	5
Art. 6 – Rotazione del Personale non Dirigenziale	7
Art. 7 – Rotazione del RUP	8
Art. 8 – Rotazione Straordinaria	9
Art. 9 – Periodo di raffreddamento	10
Art. 10 – Misure alternative	10
Art. 11 – Figure infungibili.....	11
Art. 12 – Monitoraggio della misura della Rotazione	11
Art. 13 – Pubblicazione e decorrenza	12



Introduzione

Il Policlinico Riuniti Azienda Ospedaliero-Universitaria di Foggia (d'ora in avanti anche "Policlinico") è tenuto, ai sensi dell'art. 1 comma 4 lett. e), della legge 190/2012 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) ed in particolare nell'allegato n.2 al PNA 2019 dal titolo "La rotazione ordinaria del personale", **la rotazione del personale aziendale è considerata quale misura organizzativa strategica e 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 e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

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 tra le diverse 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 complementarità 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.

Per le considerazioni di cui sopra, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

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

Con il presente Regolamento 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 vigente **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** e nel rispetto delle indicazioni contenute nel vigente Piano Nazionale Anticorruzione.

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, a partire dall'individuazione delle funzioni fungibili e utilizzando tutti gli strumenti disponibili in tema di gestione del personale ed allocazione delle risorse.**



Art. 1 - Finalità

- Il presente Regolamento ha lo scopo di definire i criteri di orientamento della rotazione del personale, dirigente e non dirigente, di area medica, sanitaria, amministrativa, professionale, tecnica, con funzioni di responsabilità sia a tempo indeterminato che determinato, che opera nelle aree particolarmente esposte alla corruzione, così come individuate nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza in vigore;
- La rotazione dei dirigenti e personale non dirigenziale adibiti alle aree individuate a più elevato rischio di corruzione mira a ridurre il rischio di fenomeni corruttivi a seguito del consolidarsi di posizioni c.d. di “potere di fatto”, derivanti da un’eccessiva o prolungata vicinanza personale o da una fiducia sproporzionata tra dirigente/dipendente pubblico e utente/fornitore;
- I provvedimenti di rotazione del personale devono ponderare le generali esigenze organizzative aziendali e quelle specifiche di struttura al fine di garantire la continuità e l’efficacia dell’azione sanitaria ed amministrativa e, al contempo, tenere conto delle indicazioni della programmazione aziendale, nazionale e regionale.

Art. 2 - Ambito di Applicazione

Dal punto di vista oggettivo, la misura della rotazione del personale si applica innanzitutto alle aree e attività riconosciute ad **alto e medio rischio corruzione** dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e previste dalla L. n. 190/2012.

E’ invece obbligatoria, laddove si siano verificati episodi corruttivi, la **rotazione c.d. straordinaria** di cui all’ art 16 comma 1 lett.) I quater del D.L.gs n. 165/2001, tranne che non si tratti di ambiti di infungibilità che coinvolgano il personale.

Sono considerati particolarmente a rischio corruzione, quei settori deputati allo svolgimento di procedimenti relativi a:

- a) contratti pubblici;
- b) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- c) incarichi, acquisizione e gestione del personale;
- d) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.

La rotazione inoltre, si applica al personale che opera nelle *c.d.* aree di rischio specifiche previste per il settore della Sanità, che in relazione alla mission di questo Policlinico sono:

- a) ALPI e liste di attesa;
- b) Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni;
- c) Attività conseguenti al decesso.

Le procedure di rotazione del personale nelle aree a rischio corruzione, sono distinte in:

- **generali per assicurare la rotazione dei Dirigenti;**
- **generali per la rotazione del personale del Comparto.**

La presente pianificazione mira ad evitare che la rotazione sia impiegata al di fuori di un programma predeterminato e possa essere intesa o effettivamente utilizzata in maniera non funzionale alle



esigenze di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione; **la rotazione è programmata su base pluriennale ed è calibrata in relazione alle caratteristiche peculiari di ogni struttura** (dotazione organica, qualificazioni del personale addetto, distribuzione delle mansioni etc.), tenendo sempre in considerazione i vincoli oggettivi e soggettivi.

Ha 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.

Sono suscettibili di essere sottoposti a rotazione tutti i dipendenti titolari di posizione organizzativa e i dipendenti cui sono conferiti incarichi di responsabilità di servizio e/o di procedimento, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/1990, che con la loro condotta possono incidere sul risultato dell'azione amministrativa.

I criteri di rotazione degli incarichi dirigenziali previsti nella presente pianificazione integrano ogni altro atto e/o direttive emanati dall'Organo di Indirizzo in materia di mobilità interna e/o procedure di ricollocazione e mobilità a seguito di ristrutturazione aziendale.

Art. 3 - Vincoli alla Rotazione

Precisato che 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, le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione.

Vincoli soggettivi

Le amministrazioni sono tenute all'adozione di misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente. 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.

Vincoli oggettivi

La rotazione va correlata all'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.

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, 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 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 alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; 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.

Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità. Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.

Proprio per prevenire situazioni come questa, in cui la rotazione sembrerebbe esclusa da circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti, le amministrazioni dovrebbero **programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione**.

Art. 4 - Presupposti alla Rotazione

Di seguito sono elencati i presupposti per una efficace rotazione del personale aziendale:

- **Gradualità.** Al fine di evitare rilevanti impatti organizzativi, è necessario procedere secondo il principio di gradualità, considerando innanzitutto le aree a rischio più elevato, per poi esaminare le aree con un livello di esposizione al rischio più basso;
- **Programmazione pluriennale.** Nel PTPCT vengono preventivamente individuate le aree a rischio, sulle quali viene programmata su base pluriennale la rotazione degli incarichi, tenendo in considerazione i relativi vincoli soggettivi e oggettivi. Ciò consente di rendere trasparente il processo di rotazione e di stabilirne i collegamenti con le altre misure di prevenzione della corruzione;
- **Formazione e Affiancamento.** La formazione consente di far acquisire ai dipendenti competenze professionali anche di tipo trasversale, al fine di rendere fungibili le funzioni in una pluralità di ambiti lavorativi. A tal fine la formazione specifica sostenuta da adeguata attività preparatoria di affiancamento costituisce il presupposto necessario di qualsiasi modalità di rotazione;
- **Informativa sindacale.** L'amministrazione deve dare preventiva e adeguata informazione alle organizzazioni sindacali dei presenti criteri di rotazione, al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte, senza che ciò comporti l'apertura di una di negoziazione in materia.

Art. 5 - Rotazione del Personale Dirigenziale

La rotazione dei dirigenti come misura di prevenzione della corruzione presenta non indifferenti profili di delicatezza e complessità, dal momento che deve contemperarsi con l'altrettanto importante principio di continuità dell'azione amministrativa, che implica la valorizzazione della professionalità acquisita dai dirigenti in certi ambiti e settori di attività, e, laddove la rotazione



risulta impossibile da attuare, temporaneamente o permanentemente, devono potersi indentificare misure alternative.

- **La durata degli incarichi conferiti ai dirigenti addetti alle aree a più elevato rischio deve essere fissata al limite minimo legale.**
- **La rotazione del personale dirigenziale dovrà essere attuata nel rispetto dei principi di trasparenza e di continuità dell'azione sanitaria ed amministrativa aziendale**
- **Nella verifica della presenza in azienda di dirigenti con titoli professionali equipollenti al personale da avvicendare si terrà conto delle specifiche peculiarità del soggetto con particolare riferimento al percorso formativo, esperienze professionali pregresse nell'ambito dello specifico settore, risultati conseguenti, attitudini e competenze personali.**

La rotazione avviene nel rispetto dei seguenti principi:

- a) **analoga tipologia:** 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), dovrà essere di analoga tipologia (Struttura Complessa con Struttura Complessa; Struttura Semplice Dipartimentale con Struttura Semplice Dipartimentale; Struttura Semplice con Struttura Semplice; incarico professionale con incarico professionale), 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, al fine di far acquisire le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.

Il Responsabile dell'Area Gestione Risorse Umane, rileva annualmente (entro il mese di ottobre) le scadenze degli incarichi dei Dirigenti operanti nelle aree a maggior rischio corruttivo e redige, di concerto con i Direttori/Responsabili della macro articolazioni aziendali, la proposta di rotazione da sottoporre alla Direzione strategica per l'adozione formale.

La decisione sull'eventuale rinnovo dell'incarico con responsabilità nella medesima Struttura, deve essere adeguatamente motivata con riferimento alle esigenze della rotazione ed in relazione all'organizzazione aziendale, alle risorse disponibili, alle esigenze di buon andamento dell'attività e agli obiettivi fissati negli atti di programmazione nazionale, regionale ed aziendale.

Sono esclusi dalla rotazione:

- **I Direttori di Area Medica e Area Sanitaria con incarico di Unità Operativa Complessa** per i quali l'art. 20 del CCNL del 19 dicembre 2019, prevede che "gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, dal Direttore Generale con le procedure previste dalla legislazione nazionale e regionale vigente che ne disciplina anche i requisiti";
- **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;

Il Piano operativo della rotazione dovrà contenere:



- i **tempi di rotazione** e, in particolare se il nuovo incarico non può essere affidato alla scadenza di quello in atto dovrà prevedersi una proroga di quest'ultimo per il tempo strettamente necessario ad attuare la rotazione;
- i **percorsi ed i tempi di formazione da attivare prima della rotazione mediante** (anche alternativamente):
 - **formazione esterna;**
 - **formazione *in house*;**
 - **attività preparatoria e affiancamento;**
 - **eventuale individuazione di ulteriori strumenti ed accorgimenti che assicurino continuità all'azione amministrativa;**
 - **ove non sia possibile attuare la rotazione, il Dirigente Responsabile dovrà indicare:**
- **le motivazioni di impossibilità ad attuare la rotazione;**
- **le misure alternative da applicare, per esempio:**
 - **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, provvede al conferimento dei nuovi incarichi. Dovrà, altresì, essere stipulato il contratto individuale di lavoro.

Per i dirigenti delle aree a più elevato 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 e dei comportamenti attuati.

L'applicazione della misura della rotazione deve essere valutata anche se l'effetto indiretto della rotazione comporta un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità.

Dopo l'approvazione del Piano di rotazione verranno programmati i percorsi e tempi della formazione necessaria per creare competenze di carattere trasversale e professionalità idonee a supportare la concreta attuazione del principio di rotazione.

Tali percorsi contemplano l'affiancamento del dirigente da ruotare al subentrante per la trasmissione delle conoscenze e competenze necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio. Qualora la rotazione non possa essere svolta nel corso dell'anno solare perché determinerebbe criticità organizzative, la stessa verrà rideterminata su due annualità.

Art. 6 – Rotazione del Personale non Dirigenziale

Per il personale non dirigenziale, la permanenza in una stessa Unità Organizzativa viene fissata tenuto conto dei seguenti fattori:

- necessità organizzative;



- risorse disponibili;
- esperienza, competenza e attitudine specifica;
- esigenze di buon andamento dell'attività amministrativa;
- obiettivi di programmazione.

La rotazione ordinaria del personale non dirigenziale può essere effettuata o all'interno dello stesso ufficio o tra uffici diversi nell'ambito della stessa amministrazione e viene programmata annualmente dai Responsabili delle strutture interessate di concerto con il Responsabile delle Risorse Umane e condivisa con la Direzione Strategica.

La suddetta programmazione dovrà essere tale da consentire la rotazione del personale dipendente operante nelle aree ad alto rischio corruttivo, in un arco temporale da tre a cinque anni, compatibilmente con le risorse disponibili.

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.

Per i dipendenti per i quali non sia possibile disporre la rotazione entro l'arco di tempo suddetto, comprese le figure infungibili, il **Responsabile della macrostruttura 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.

Nei limiti delle possibilità garantite dal personale in organico, considerati i limiti ad assunzioni e mobilità e le risorse economiche disponibili, l'affiancamento ha una durata variabile da un mese a tre mesi, salvo eccezioni da valutare, e prevede che il soggetto destinato a lasciare l'incarico e quello chiamato ad assumerlo, lavorino congiuntamente per realizzare il completo passaggio di consegne e minimizzare eventuali rallentamenti nell'attività sanitaria, amministrativa o tecnica dovute all'avvicendamento.

La programmazione delle rotazioni nell'ambito delle articolazioni aziendali, unitamente alla relazione di accompagnamento, è trasmessa alla Direzione Generale e al Responsabile per la Prevenzione della corruzione, per eventuali valutazioni che riterrà opportuno esprimere.

Art. 7 - Rotazione del RUP

Tra le figure aziendali maggiormente esposte a rischio di corruzione e quindi soggetti a rotazione, rientra anche il Responsabile unico del procedimento (RUP), nominato dalla Stazione Appaltante per gestire l'intero procedimento che riguarda il rapporto contrattuale.

Il RUP acquisisce nell'ambito del proprio procedimento amministrativo un'autonomia funzionale indispensabile allo svolgimento del proprio compito.

Il Dirigente Responsabile del Servizio dovrà assicurare la rotazione di tale figura, in caso rilevi conflitto di interesse, anche potenziale, allo scopo di prevenire fenomeni corruttivi, informandone il RPCT.



La rotazione potrà avvenire, oltre che alla conclusione dei singoli contratti, anche attraverso l'affidamento al soggetto di incarichi di RUP in settori "merceologici" diversi, rispetto a quelli seguiti nei precedenti incarichi, fatte salve le professionalità necessarie al ruolo e le competenze richieste

Art. 8 - Rotazione Straordinaria

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, il Responsabile della Gestione Risorse Umane procede come di seguito:

- **per il personale dirigenziale** si 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. 1 quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- **per il personale non dirigenziale** si procede all'assegnazione ad altro Ufficio, ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. 1 quater del d.lgs. n. 165 del 2001.

L'Area Gestione Risorse Umane e l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) sono tenuti a collaborare con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) in relazione alla trasmissione dei dati del monitoraggio sui casi di avvio di procedimenti penali e/o disciplinari per condotte di natura corruttiva nei confronti dei dipendenti, finalizzata all'attuazione della misura della rotazione straordinaria nonché all'esercizio dei poteri di controllo del RPCT sull'attuazione della normativa di prevenzione della corruzione.

In ossequio alle indicazioni da ultimo fornite dall'ANAC, **l'istituto della rotazione straordinaria** di cui all'articolo 16, comma 1, lettera 1 quater, del d.lgs. n. 165 del 2001 **trova applicazione esclusivamente per i delitti** previsti dagli articoli del codice penale di seguito elencati:

317 (concussione), 318 (corruzione per l'esercizio della funzione), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-bis (circostanze aggravanti), 319-ter (corruzione in atti giudiziari), 319-quater (induzione indebita a dare o promettere utilità), 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio), 321 (pene per il corruttore), 322 (istigazione alla corruzione), 322-bis (peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri), 346-bis (traffico di influenze illecite), 353 (turbata libertà degli incanti) e 353-bis (turbata libertà del procedimento di scelta del contraente).

Per tali reati è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente e ne è eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

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

Sono, comunque, fatte salve le ipotesi di applicazione delle misure disciplinari previste dai CCNL.



Art. 9 – Periodo di raffreddamento

Per periodo di raffreddamento (cosiddetto “*cooling off period*”) si intende un arco temporale variabile nel quale, al dirigente o al personale non dirigenziale che sono stati particolarmente esposti in attività a rischio di corruzione è inibito:

- al dirigente l’affidamento dello stesso incarico dirigenziale;
- l’assegnazione allo stesso Ufficio, nel caso di personale non dirigenziale

Ciò può essere opportuno e necessario qualora, per la tipologia di attività e funzioni da svolgere, non sussista un sufficiente numero di risorse alternative atte ad assicurare una vera e propria rotazione.

Durante il c.d. “**periodo di raffreddamento**” il dirigente, pur non esercitando poteri decisionali sulle attività o il personale non dirigente limitando il proprio intervento nella Struttura di precedente assegnazione, in qualità di esperto della materia, può effettuare attività di supporto e consulenza, studi e approfondimenti di particolari tematiche di interesse, nonché svolgere attività di formazione all’interno della medesima struttura nell’ottica di ampliare il più possibile il numero dei soggetti potenzialmente avvicendabili.

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 ad es. per inesperienza, inadeguata competenza, malattia, infortunio o aspettativa.

Art. 10 – Misure alternative

Laddove non sia possibile effettuare la rotazione, sarà necessario programmare misure alternative quali ad esempio:

modalità operative che favoriscano una **maggiore condivisione delle attività** fra i dipendenti, evitando così l’isolamento di certe mansioni;

- **trasparenza “interna”** delle attività;
- **corretta articolazione dei compiti e delle competenze**, attribuendo a soggetti diversi compiti distinti (svolgere istruttorie e accertamenti, adottare decisioni, attuare decisioni, effettuare verifiche e controlli);
- **estensione dei meccanismi di “doppia sottoscrizione”** dei procedimenti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell’atto finale;
- **meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti** su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi);
- **condivisione delle fasi procedurali**, prevedendo di affiancare al soggetto istruttore, altro personale in modo che, ferma la unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni rilevanti per la decisione finale dell’istruttoria;



- **individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza**, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti.

Tali misure si applicano anche al personale non dirigenziale, con riguardo, prioritariamente, ai responsabili del procedimento ed agli altri dipendenti con funzioni di responsabilità.

Art. 11 - Figure infungibili

La specificità del settore sanitario non rende sempre possibile applicare acriticamente il principio di rotazione, infatti, dove è prevista una specifica e/o alta professionalità tecnica spesso non esistono reali alternative se non a discapito della qualità dei servizi resi all'utenza e/o con un aggravio dei costi.

La rotazione dei dirigenti/personale non dirigenziale è di fatto difficile, ed in alcuni casi impossibile, per le figure c.d. "infungibili", ovvero:

- per quei profili professionali per i quali è previsto il possesso di diplomi o lauree specialistiche e/o abilitazioni specialistiche, possedute da una sola unità lavorativa non altrimenti sostituibile;
- per coloro che abbiano acquisito una specifica professionalità pluriennale non sostituibili immediatamente, senza pregiudizio per l'efficacia ed efficienza del servizio;
- per le posizioni apicali assegnate per concorso ex art. 15 del D. Lgs. n. 502/1992, le cui funzioni specialistiche risultano indispensabili.

L'individuazione delle c.d. figure "infungibili" deve avvenire con esplicita motivazione scritta e nei casi in cui tali posizioni siano esposte ad un alto rischio di corruzione, stante l'impossibilità oggettiva di rotazione, la Direzione aziendale con il supporto del RPCT formalizza dei protocolli/percorsi specifici attraverso cui vengono definite misure "rinforzate" sui processi di competenza, ricorrendo alla c.d. "segregazione delle funzioni" od utilizzando adeguati strumenti di controllo interno.

Art. 12 - Monitoraggio della misura della Rotazione

I Dirigenti delle Strutture a più alto rischio di corruzione, con riferimento al personale loro assegnato, relazioneranno con cadenza annuale al Direttore Generale e al Responsabile della Prevenzione della corruzione in merito all'eventuale adozione delle misure di rotazione o misure alternative.

Il RPCT verifica annualmente, entro 3 mesi dall'adozione dell'aggiornamento del PTPCT e d'intesa con i Direttori/Dirigenti competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi nelle Aree maggiormente esposte ai reati di corruzione, nonché collabora alla definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione.

Il Responsabile della Gestione Risorse Umane trasmette annualmente al RPCT, entro 3 mesi dall'approvazione del PTPCT, i piani della rotazione approvati in coordinamento con il Piano della Formazione o le misure alternative alla rotazione.



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

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

Il PNA 2019 ribadisce che l'articolo 8 del DPR 62/2013 impone un “**dovere di collaborazione**” di tutti i dipendenti nei confronti del Responsabile anticorruzione, la cui violazione, da valutare con particolare rigore, è sanzionabile disciplinarmente.

Nella relazione annuale il RPCT espone il livello di attuazione della misura della rotazione e delle relative misure di formazione, motivando gli eventuali scostamenti tra misure pianificate e realizzate.

In caso di riscontrate violazioni della misura della rotazione da parte dei Direttori di Struttura, il RPCT, nell'esercizio delle sue funzioni e potere di controllo e vigilanza, **provvede alla segnalazione dell'omissione all'Ufficio Procedimenti Disciplinari per i conseguenti adempimenti.**

La violazione delle misure anticorruzione, oltre che costituire violazione del Codice di Comportamento è fonte di responsabilità disciplinare e costituisce, come tale, un'autonoma **fattispecie d'illecito disciplinare** (ex artt. 1, co. 14, l. 190/2012 e 54, co. 3 d.lgs. 165/2001); tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti e personale ad essi equiparato e sono fonte di **responsabilità dirigenziale** (ex art. 21 d.lgs. 165/2001).

Art. 13 - Pubblicazione e decorrenza

Il presente Regolamento, previa informativa alle OO.SS., entrerà in vigore a partire dalla data di approvazione e si applica agli incarichi affidati in seguito a tale data, nel rispetto delle naturali scadenze dei medesimi.

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

Entro 12 mesi dalla prima attuazione della misura con riguardo alle posizioni dirigenziali relative alle aree a maggior rischio, si provvederà, anche sulla base della **verifica dell'eventuale impatto sulla efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa e di prestazione sanitaria**, ad **individuare le altre posizioni con riguardo alle quali effettuare successivamente la rotazione**, considerando anche il personale non dirigenziale assegnatario, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, della l. n. 241/1990, della responsabilità dell'istruttoria dei procedimenti amministrativi ed operante nelle aree individuate maggiormente a rischio nell'ambito del PTPCT, nonché quello operanti nelle unità nelle quali vincoli organizzativi non abbiano consentito la rotazione del relativo personale dirigenziale.

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