



DIREZIONE GENERALE

DELIBERAZIONE N. 031

DEL 18 MAG. 2016

IL DIRETTORE GENERALE
Ing. Gervasio Venuti

Richiamato l'art. 1 comma 4 lett. E) della Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" che 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";

Richiamato il Piano Nazionale Anticorruzione al punto 3.1.4. "Rotazione del personale", in cui stabilisce che le PP.AA. 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 e che tale misura deve essere adottata in tutte le amministrazioni, previa adeguata informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative";

Richiamato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (2014-2016), adottato da questa Azienda Ospedaliera con deliberazione n. 53 del 17.01.2014, che, tra l'altro, prevede che vengano predisposti regolamenti e procedure per le aree a maggiore rischio di corruzione;

Richiamato, altresì, l'aggiornamento 2016 del su citato Piano per la Prevenzione della Corruzione adottato con delibera n. 146 dell'11.02.2016;

Rilevato che, al fine, quindi, di adempiere a quanto previsto dalla normativa vigente in materia, il Responsabile Aziendale Prevenzione Corruzione ha predisposto la proposta di Regolamento Aziendale per la rotazione del personale nelle aree a maggiore rischio di corruzione, specificando l'ambito di applicazione dello strumento, nonché i criteri e le modalità per attuare la rotazione e per la successiva verifica;

Trasmessa la suddetta proposta, in data 10.05.2016, alle OO.SS. delle tre aree contrattuali e alla RSU per la dovuta informativa, invitando le stesse a volere fare pervenire eventuali osservazioni, al fine di predisporre la stesura definitiva del Regolamento e procedere con la relativa adozione;

Preso atto che non è pervenuta alcuna osservazione da parte delle OO.SS. delle tre aree contrattuali e della RSU, ritenendo, pertanto, che abbiano valutato positivamente la proposta di Regolamento trasmessa;

Ritenuto, quindi, di potere adottare il Regolamento aziendale sulla rotazione del personale nelle aree a rischio di corruzione, nel testo allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Considerato che il suddetto Regolamento potrà essere oggetto di eventuali modifiche e integrazioni in caso di nuove disposizioni normative o indicazioni dell'ANAC, previa informativa OO.SS. delle tre aree contrattuali e alla RSU;





Ritenuto, infine, di dovere disporre l'immediata esecuzione del provvedimento, al fine di rendere applicabile il Regolamento in oggetto;

Coadiuvato dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario che esprimono parere favorevole;

DELIBERA

Per i motivi esposti in premessa, che qui si intendono ripetuti e trascritti, di:

Adottare il Regolamento aziendale sulla rotazione del personale nelle aree a rischio di corruzione, nel testo allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Riservarsi di apportare eventuali modifiche e/o integrazioni al suddetto Regolamento, in caso di nuove disposizioni normative o indicazioni dell'ANAC, previa informativa alle OO.SS. delle tre aree contrattuali e alla RSU;

Notificare il presente atto al Responsabile Aziendale Prevenzione Corruzione e al Responsabile della U.O.C. Risorse Umane per curare e verificare gli atti consequenziali, nonché alle OO.SS. delle tre aree contrattuali e alla RSU;

Disporre la pubblicazione del presente provvedimento, unitamente all'allegato Regolamento, sul sito web aziendale, nella sezione Amministrazione Trasparente;

Munire la presente deliberazione della clausola di immediata esecutività, al fine di rendere applicabile il Regolamento Aziendale sulla rotazione del personale nelle aree a rischio di corruzione.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Fabrizio Di Bella

IL DIRETTORE SANITARIO
Dott. Giovanni Bavetta

IL DIRETTORE GENERALE
Ing. Gervasio Venuti

Il Segretario Verbalizzante
V.za Valeria Cannioto



DIREZIONE GENERALE

PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto dichiara che la presente deliberazione, copia conforme all'originale, è stata pubblicata all'albo dell'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Villa Sofia Cervello, ai sensi e per gli effetti della L.R. n. 30/93 art. 53 comma 2, a decorrere dal 22 MAG 2016 e fino al 05 GIU 2016

L'incaricato

Il Direttore Amministrativo
Dott. Fabrizio Di Bella

Notificata al Collegio Sindacale il .	Prot. N.
DELIBERA NON SOGGETTA AL CONTROLLO	ESTREMI RISCONTRO TUTORIO
<p>Delibera non soggetta a controllo, ai sensi dell'art. 4 c.8 della L. 412/1991 e divenuta ESECUTIVA decorso il termine di 10 giorni dalla data di pubblicazione.</p> <p>Delibera non soggetta al controllo ai sensi dell'art.4 c.8 della L. 412/1991 e divenuta IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA ai sensi della L. R. n° 30/93 art. 53 comma 7</p>	<p>Delibera trasmessa l'Assessorato Regionale Sanità in data _____ Prot. n. _____</p> <p>SI ATTESTA</p> <p>Che l'Assessorato Regionale Sanità, esaminata la presente deliberazione</p> <p>ha pronunciato l'approvazione con atto prot. n. _____ del _____ come da allegato</p> <p>ha pronunciato l'annullamento con atto prot. n. _____ del _____ come da allegato</p>

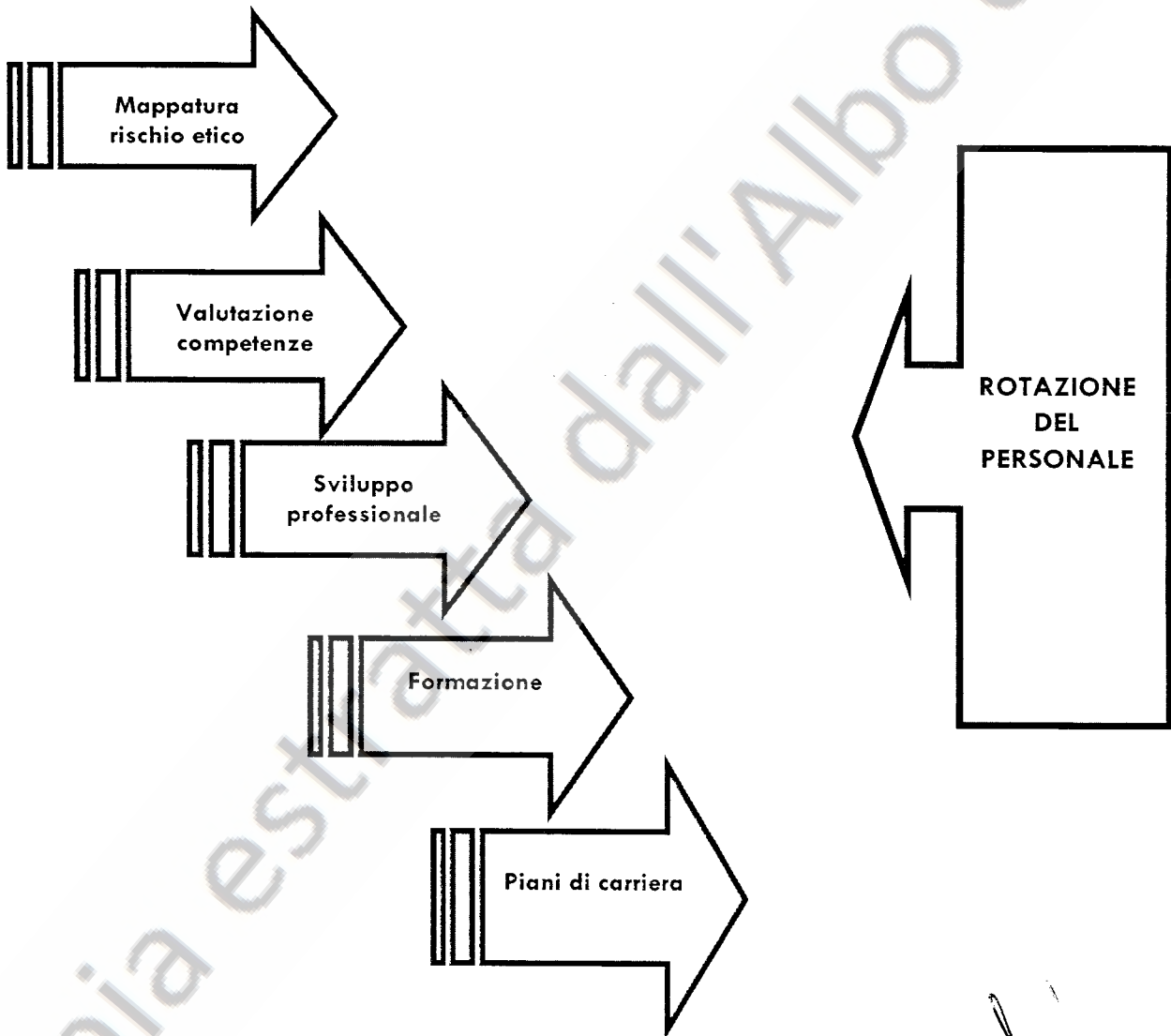
LA SEGRETERIA





Sede Legale Viale Strasburgo n.233 – 90146 Palermo
Tel 0917801111 - P.I. 05841780827

REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA ROTAZIONE DEL PERSONALE NELLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE



Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



Indice

1	Introduzione	pag.	3
2	La rotazione del personale nelle aree a rischio corruzione: contesto, normativa di riferimento e ambiti di intervento	"	4
3	Linee di intervento	"	8
4	Criteri di rotazione	"	9
5	Modalità rotazione personale dirigenziale	"	10
6	Modalità rotazione del personale del comparto	"	12
7	Rapporti tra procedimenti penali e/o disciplinari e rotazione	"	13
8	Verifiche sull'effettiva rotazione degli incarichi	"	14
9	Disposizioni finali e transitorie	"	15





1. Introduzione

La rotazione del personale costituisce, secondo quanto più volte ribadito dall'ANAC e come espressamente previsto dalla Legge 190/2012, art. 1, comma 4, lettera e); comma 5, lettera b); comma 10, lettera b), uno strumento fondamentale per contrastare la corruzione. Infatti, ***“l’alternanza riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l’aspettativa a risposte illegali improntate a collusione”*** (rif. PNA, all. 1, punto B.5).

In attesa che l'ANAC elabori specifiche linee guida che orientino le PP.AA. nella complessa attività di applicazione e successiva verifica delle attività di rotazione, questa *“è rimessa alla autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell’organizzazione dei propri uffici”* (Delibera ANAC n. 13 del 4 febbraio 2015).

Con determinazione n. 12 del 28/10/2015, in sede di aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione, l'ANAC, sulla base delle evidenze emerse dal lavoro svolto dall'apposito tavolo tecnico istituito tra la stessa Autorità, il Ministero della Salute e l'Age.Na.S., ha qualificato la Sanità nel suo complesso come specifica area di rischio. La specificità del settore sanitario, rispetto ad altri settori della pubblica amministrazione, risente infatti di alcuni fattori i cui effetti sono maggiormente percepiti dalla collettività, in ragione della peculiarità del bene salute da tutelare. Da ciò la necessità di orientare la pianificazione strategica delle Aziende sanitarie verso ulteriori interventi finalizzati a rafforzare la gestione del rischio e a prevenire e contrastare eventuali fenomeni di corruzione.

Al fine quindi di adempiere a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione, la Responsabile Aziendale Prevenzione Corruzione ha predisposto il Regolamento Aziendale per la Rotazione del Personale nelle aree a maggiore rischio corruttivo presentato nelle pagine che seguono; in esso si specifica l'ambito di applicazione dello strumento, nonché i criteri e le modalità per attuare la rotazione e per la successiva verifica.





2. La rotazione del personale nelle aree a rischio corruzione: contesto, normativa di riferimento e ambiti di intervento

Nel corso degli ultimi decenni, in particolare dagli anni Novanta ad oggi, si sta vivendo un cambiamento per certi versi radicale nella Pubblica Amministrazione. Il modello tradizionale, basato sulla suddivisione e parcellizzazione dei compiti, sulla loro riproducibilità e ripetitività, su una organizzazione per funzioni, centrato su una struttura del potere di tipo verticistico, stenta ancora oggi ad essere sostituito da una organizzazione a matrice, articolata per processi e centrata sulla responsabilizzazione degli operatori e sullo sviluppo dell'innovazione e sulla valorizzazione delle competenze.

Le organizzazioni hanno risposto a questi mutamenti cercando di adeguare i paradigmi organizzativi e direzionali. Si è resa infatti sempre più necessaria l'affermazione di modelli organizzativi volti a dare maggiore flessibilità delle strutture (l'organizzazione *snella* o le "reti organizzative") e orientati all'interfunzionalità. Un esempio in questa direzione è l'enfasi posta sulla dimensione del "processo gestionale".

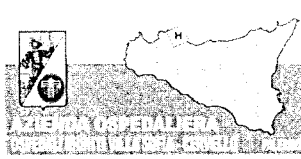
In maniera correlata, si sta verificando uno spostamento nelle logiche di progettazione dei ruoli organizzativi e di composizione del personale che cerca di superare i canoni propri del *taylorismo*, fondati sulla definizione delle mansioni rigide, viste come insiemi di compiti specializzati nelle quali vengono cristallizzati i principi (stabili) di funzionamento dell'organizzazione, verso una maggiore attenzione alle competenze richieste.

In tale contesto si inserisce la misura della rotazione del personale, stabilita dalla Legge 190/2012 e dalle successive delibere e determinazioni dell'ANAC.

Secondo tale normativa la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta uno degli strumenti più importanti per prevenire tale fenomeno. L'obbligo di rotazione dei dirigenti e dei funzionari mira a prevenire i rischi che possono derivare dall'abitudine a gestire ambiti di competenza particolarmente critici, in cui, con maggior frequenza rispetto ad altri, si verificano fenomeni distorsivi nel funzionamento dei meccanismi di spesa pubblica, ovvero fenomeni in cui si violano i principi cardine (imparzialità e buon andamento) dell'azione amministrativa.

I provvedimenti in materia di rotazione del personale devono ponderare le generali esigenze organizzative aziendali e quelle specifiche di struttura e tenere in debito conto le indicazioni della programmazione nazionale, regionale e aziendale, ivi compresi i piani di riforma del Servizio Sanitario Regionale.

La rotazione, già con il D.Lgs.165/2001 e ss.mm.ii., è stata considerata come strumento fondamentale di trasparenza e contrasto alla corruzione. L'articolo 16, comma 1, lett. l quater, del suddetto Decreto specifica infatti 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".



La legge n. 190/2012, invece, introduce il criterio della rotazione in maniera più estesa, non solo nei confronti di dipendenti già coinvolti in procedimenti penali o disciplinari ma, più in generale, nei confronti di quei dirigenti e/o dipendenti che svolgano la loro attività nelle aree a maggiore rischio corruttivo.

Tale Legge infatti prevede:

a) all'art. 1, comma 4, lett. e) che il Dipartimento della Funzione Pubblica definisca: *“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”*;

b) all'art. 1, comma 5, lett. b) che: *“Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica: procedure appropriate per selezionare e formare,i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari”*;

c) all'art. 1, comma 10, lett. b) che: *“Il responsabile individuato ai sensi del comma 7 provvede anche 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”*.

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

Il Piano nazionale anticorruzione (P.N.A.), adottato dall'ANAC con delibera n. 75/2013, nonché l'Aggiornamento dello stesso, previsto con Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, ha ribadito l'importanza che riveste la rotazione dei dirigenti e dei dipendenti come strumento fondamentale per contrastare la corruzione.

Il P.N.A., in tema di rotazione degli incarichi, prevede che le Pubbliche amministrazioni adottino i criteri per un'effettiva rotazione che coinvolga non solo i Dirigenti, ma anche i Responsabili del procedimento nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

L'alternanza, si ribadisce, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra chi rappresenta l'Amministrazione e gli utenti, con il conseguente possibile consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

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:

1. In primo luogo, occorre identificare in via preventiva gli uffici e i servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione. È proprio in questi ambiti che la rotazione degli incarichi deve essere utilizzata come tipico strumento di contrasto al fenomeno corruttivo. Ovviamente, anche in settori non identificati a priori, è possibile avvalersene ricorrendone i presupposti, sempre come misura operativa e da programmare preventivamente.

2. Occorre, poi, 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.

La stessa normativa pone quindi la necessità di effettuare alcune riflessioni sul senso e sul significato della rotazione che non può essere applicata solo in una prospettiva strettamente



adempimentale. E' necessario, in altri termini, chiedersi come è possibile conciliare la rotazione dei dirigenti per evitare il manifestarsi o diffondersi di fenomeni corruttivi, con la necessità di tutelare il diritto all'avanzamento nella carriera fondato sulle capacità e sulle competenze acquisite da ciascun operatore.

A questo andrebbe aggiunto un adeguato sistema di valutazione delle performance che sappia valorizzare le prestazioni positive e incentivare il miglioramento delle altre. Proprio per tali motivazioni, oltre che per rispondere al dettato normativo, l'AOR "Villa Sofia - Cervello" ritiene necessario creare, con il presente Regolamento aziendale, una specifica *policy* per definire, in maniera condivisa e trasparente, i criteri da applicare nelle diverse ipotesi, fermo restando che, in alcuni casi eclatanti quali, ad esempio, quello di una conclamata violazione delle regole anticorruzione da parte di un dipendente, per cui viene avviato un procedimento disciplinare o penale, la rotazione diventa indispensabile.

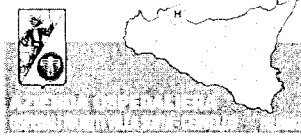
Come inizialmente ricordato, nel mese di febbraio 2015, con Delibera n. 13/2015, l'ANAC è intervenuta per formulare importanti orientamenti in tema di rotazione del personale nelle amministrazioni pubbliche, orientamenti che si aggiungono ed integrano le prescrizioni del Piano nazionale. In particolare:

1. la rotazione è rimessa alla autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura al concreto contesto e all'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 nonché garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico-professionale.
3. la rotazione incontra dei limiti soggettivi, con particolare riguardo ai diritti individuali dei dipendenti 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.

L'attuazione di tale misura può comportare che:

- a) Per il personale dirigenziale, di regola alla scadenza dell'incarico, le responsabilità del suo ufficio devono essere trasferite ad altro dirigente, a prescindere dalla valutazione riportata dal dirigente uscente.
- b) L'applicazione della misura deve essere valutata anche se l'effetto indiretto della rotazione potrebbe comportare un temporaneo rallentamento delle attività ordinarie dell'amministrazione.
- c) Nel caso di impossibilità di applicazione della rotazione al personale dirigenziale, essa viene comunque applicata al personale non dirigenziale e, in particolare, ai titolari di posizione organizzativa ed ai responsabili dei procedimenti.

Per ciò che riguarda lo stato di avanzamento dei lavori nella nostra Azienda Ospedaliera, anche considerando la particolarità dell'organizzazione sanitaria rispetto alle altre Pubbliche Amministrazioni, è necessario ricordare che:



1. la mappatura dei rischi etici è stata predisposta e avviata nell'anno 2015 attraverso l'elaborazione di un apposito strumento di rilevazione, definito dal D.F.P., e la sua somministrazione ai Direttori delle UU.OO.CC. di area amministrativa e di una parte delle UU.OO.CC. di area sanitaria attraverso apposite interviste.

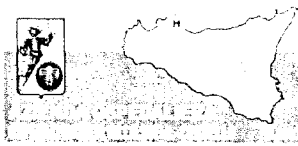
2. L'analisi dei dati, effettuata attraverso la predisposizione di uno specifico software, ha permesso di mappare i macroprocessi individuati e di ottenere una specifica valutazione del livello di rischio per ciascuno di essi.

3. Ad oggi la RPC aziendale sta completando la definizione degli strumenti per la mappatura dei processi aziendali al fine di definire il Catalogo dei rischi etici e le azioni di adeguate misure di prevenzione previste per ciascuno di essi.

4. Il presente Regolamento costituisce l'ultimo passaggio che permetterà la definizione dei criteri e delle modalità da seguire per l'attuazione delle rotazioni che si riterranno necessarie e/o opportune.

Copia estratta dall'Albo online

Copia estratta dall'Albo online



3. Linee di intervento

L'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree di rischio deve essere attuata anche considerando l'esigenza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture.

La ratio alla base della norma, infatti, certamente non è quella di non confermare dipendenti e dirigenti che si sono distinti nei loro compiti, ma, nella prospettiva della prevenzione di fenomeni distorsivi, è quella di evitare che l'eccessiva durata di un incarico e/o il perdurante mantenimento di un certo ambito di competenza e responsabilità rientrante nelle aree di rischio, possa dar luogo ad una sovraesposizione della risorsa umana preposta a tali ambiti.

Inoltre, con l'attuazione della *job rotation* si possono determinare effetti positivi sia a favore dell'Azienda, sia a favore del dipendente al quale si offre l'opportunità di accumulare esperienze in ambiti diversi, perfezionando le proprie capacità e occasioni di progresso nella carriera.

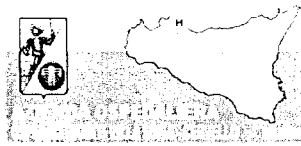
Pertanto, nel caso di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi, la stessa misura dovrà essere innanzitutto applicata ai responsabili dei procedimenti.

La rotazione potrà essere effettuata anche con interventi che modificano l'attribuzione di linee funzionali o di parti di processi o che scompongono le attività attribuendole a diversi soggetti.

A questo proposito si può fare riferimento a quanto elaborato dalla giurisprudenza ormai consolidata in ambito privatistico sulla applicazione del D.Lgs. 231/01, applicando il criterio della separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli.

In tale ottica e a tal fine si considerano le seguenti modalità operative:

- a) 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;
- b) 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.
- c) Meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (es: lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi).



4. Criteri di rotazione

La rotazione avviene utilizzando uno dei seguenti criteri:

- a) La rotazione dei dirigenti è attuata, di regola, alla scadenza dell'incarico ovvero in occasione di processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione delle articolazioni aziendali (si pensi, ad esempio, al caso di soppressione, riqualificazione, accorpamento, scomposizione o nuova istituzione di una o più unità operative complesse o semplici). In questi casi la rotazione potrà riguardare non solo i dirigenti titolari delle strutture immediatamente coinvolte nel processo di riorganizzazione e/o ristrutturazione aziendale, bensì tutti i dirigenti titolari di una qualsiasi struttura rientrante nel dipartimento interessato.
- b) La rotazione del personale dirigenziale è obbligatoria nelle ipotesi previste dall'art. 16, comma 1, lett. l quater, del D.Lgs. 165/2001. In questo caso il Direttore Generale dispone, con provvedimento motivato, su proposta del Direttore Amministrativo o del Direttore Sanitario, secondo la rispettiva competenza, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.
- c) L'affidamento dell'incarico ad altro dirigente in applicazione del principio della rotazione prescinde dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente;
- d) In ogni caso, per il personale dirigenziale addetto alle aree maggiormente a rischio di corruzione, la durata dell'incarico deve essere fissata al limite minimo stabilito dalla contrattazione collettiva;
- e) Per il personale non dirigenziale, la durata di permanenza nel settore deve essere prefissata da ciascuna amministrazione secondo criteri di ragionevolezza, preferibilmente non superiore a 5 anni, tenuto conto anche delle esigenze organizzative;
- f) Nel caso di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi, l'amministrazione applica comunque la misura al personale non dirigenziale, prima di tutto ai titolari di posizione organizzativa e ai responsabili dei procedimenti.



5. Modalità di rotazione del personale dirigenziale

La rotazione dei dirigenti avviene di regola nelle aree di rischio c.d. comuni e obbligatorie e nelle altre aree di rischio individuate attraverso la mappatura del rischio etico, già nelle aree a rischio medio o medio-alto, 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 struttura, dei responsabili di procedimento, nonché dei componenti delle commissioni di gara e di concorso.

La rotazione dei dirigenti interessa sia l'Area amministrativa-gestionale che l'Area sanitaria, con specifico riferimento alle funzioni di vigilanza-ispezione, accettazione/liste di attesa, accertamento diagnostico ai fini della adozione di provvedimenti di concessione di benefici, sovvenzioni e contributi (ad es. assistenza domiciliare).

La durata degli incarichi conferiti ai Dirigenti delle aree a rischio deve essere fissata al limite minimo di durata stabilita in sede di contrattazione collettiva.

Il direttore dell'UOC Risorse Umane provvederà entro il 1° trimestre di ogni anno a trasmettere al Direttore amministrativo o al Direttore sanitario, secondo l'area di rispettiva competenza, l'elenco dei dirigenti in servizio presso la medesima macrostruttura con le date di scadenza dei relativi incarichi.

Il Direttore amministrativo o il Direttore sanitario, secondo l'area di rispettiva competenza, entro il 31 maggio di ogni anno, trasmetterà alla Direzione Generale, nonché per conoscenza e per eventuali osservazioni, al responsabile della Prevenzione della Corruzione e al Direttore dell'UOC Risorse Umane, un Piano annuale di rotazione dei dirigenti per l'anno successivo che dovrà indicare:

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 tipologia (UOC con UOC, UOS con UOS, incarico professionale con incarico professionale), salvo il caso di valutazione negativa secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva;

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.

Il Piano annuale di rotazione dei dirigenti può sempre essere modificato nel corso dell'anno di riferimento.

Il Direttore Generale, con atto motivato, su proposta del Direttore Amministrativo o del Direttore Sanitario, secondo le aree di rispettiva competenza, provvederà al conferimento dei nuovi incarichi.

La rotazione del personale dirigenziale opererà anche prima della scadenza stabilita 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 comma 1, lett. l quater, del D.Lgs. 165/2001.

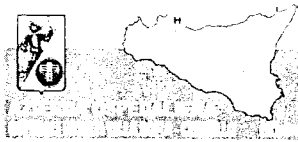


I meccanismi della rotazione non sono applicabili al personale medico e sanitario non medico direttamente impegnato in attività diagnostico-assistenziali, nei casi in cui vige il vincolo della specialità e la non interscambiabilità relativamente alle rispettive specializzazioni e discipline di appartenenza. La rotazione trova applicazione nei confronti del personale, anche medico e sanitario non medico, impiegato in attività ad alto rischio corruttivo specificamente indicate dall'ANAC con la determinazione n. 12/2015:

- a) attività libero professionale e liste di attesa, con specifico riferimento alle funzioni di organizzazione, gestione e controllo;
- b) rapporti contrattuali con privati accreditati;
- c) farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie;
- d) ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni.

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 ovvero abilitazioni professionali non possedute da altre figure dirigenziali.

12/12
MILASOFA.ORG



6. Modalità di rotazione del personale del comparto

La procedura della rotazione riguarderà tutto il personale del comparto utilizzato in aree a rischio, e in primo luogo i titolari di posizione organizzativa e i responsabili dei procedimenti.

Per il personale non dirigenziale la rotazione viene programmata annualmente dal direttore del dipartimento interessato entro la fine dell'anno precedente.

La programmazione della rotazione del personale del comparto viene trasmessa dal Direttore del dipartimento alla Direzione Generale, nonché per conoscenza e per eventuali osservazioni, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed al Direttore dell'UOC Risorse Umane.

L'attuazione della misura deve tenere conto delle attitudini e delle capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza e 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.

La programmazione della rotazione del personale del comparto può sempre essere modificata nel corso dell'anno di riferimento dal direttore del dipartimento.

La rotazione del personale non dirigenziale opererà anche prima della scadenza stabilita in caso di coinvolgimento del dipendente in procedimento penale o procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ai sensi dell'art. 16 comma 1 lett. l quater, del D.Lgs. 165/2001.

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.

Copia estratta da www.italyonline.it

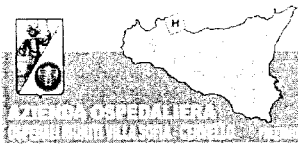


7. Rapporti tra procedimenti penali e/o disciplinari e rotazione

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. l quater, 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.



[Handwritten signature]
SILVA S.P.A. S.p.A.

8. 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.

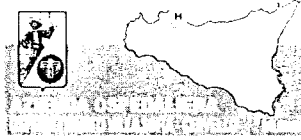
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
SILVA S.P.A. S.p.A.

Copia estratta dall'Albo on line



9. Disposizioni finali e transitorie

Il presente regolamento integra il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della AOOR "Villa Sofia – Cervello" nonché i vigenti regolamenti in materia di affidamento, graduazione e revoca degli incarichi dirigenziali.

Gli oneri di diffusione e pubblicità saranno adempiuti mediante pubblicazione del presente regolamento sul sito aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

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

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'P'.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'R'.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'P'.

A handwritten signature in black ink and a circular stamp containing the text "VILLA SOFIA - CERVELLO".

Copia estratta dall'Albo Online