



Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
SANTOBONO PAUSILIPON

*Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
 "Santobono-Pausilipon"
 Via della Croce Rossa,8 -80122- Napoli
 Codice Fiscale/Partita Iva n. 06854100630*

280

28 GIU 2017

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

STRUTTURA COMPLESSA: S.C. GESTIONE RISORSE UMANE E RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

OGGETTO: Approvazione Piano aziendale di rotazione del personale nelle aree a rischio corruzione e in tutte le altre macrostrutture aziendali

<p>La presente deliberazione è stata pubblicata all'ALBO on line il 28 GIU 2017 per rimanervi 10 giorni</p> <p>Esecutiva per decorrenza termini, trascorsi 10 gg. dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 35 della L.R. 32/94, il 10 LUG 2017</p> <p>Inviata al Collegio Sindacale con nota n° 10465 del 28 GIU 2017</p> <p>Nei casi di controllo preventivo, ai sensi dell'art. 35 della L.R. 32/94, per la parte non disapplicata, (giusta circolari Regione Campania):</p> <p>Trasmessa all'organo di controllo il _____</p> <p>Ricevuta dall'organo di controllo il _____</p> <p>Approvazione per decorrenza termini (40gg dal ricevimento) il _____</p> <p>Approvazione con provvedimento di G.R. n. _____ del _____</p> <p>Richiesta chiarimenti e/o sospensione termini con provvedimento G.R. n. _____ del _____</p> <p>Annullamento con provvedimento di G.R. n. _____ del _____</p>	<p style="text-align: right;">28 GIU 2017</p> <p>In data _____</p> <p>La Dr.ssa Anna Maria Minicucci, Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale "Santobono - Pausilipon", giusta decreto di nomina n. 61 del 28.04.2017, alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla Struttura Complessa proponente o che predispone l'istruttoria, nonché della espressa dichiarazione di regolarità resa dal responsabile di tale Struttura con la firma apposta in calce, con l'assenso del Direttore del Dipartimento interessato, ove richiesto, ed acquisito il parere del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ha adottato il seguente provvedimento</p> <p style="text-align: center;">Registrazione contabile</p> <p style="text-align: center;">Come da allegata scheda contabile</p>
--	--



Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ad esito dell'istruttoria eseguita, relaziona quanto segue:

PREMESSO che:

- 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, 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»;
- l'istituto della rotazione era stato 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, dalla l. 7 agosto 2012, n. 135), sia pure come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi;
- in Sanità l'applicabilità del principio della rotazione presenta delle criticità peculiari in ragione della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni apicali;
- nell'ambito del PNA e del PTPC Aziendale la rotazione del personale è considerata 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;

CONSIDERATO che

- si rende quindi necessario disciplinare le procedure di rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione e in aree sensibili, in base a quanto previsto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'Azienda approvato con deliberazione n. 36 del 29/01/2016, nel rispetto delle indicazioni contenute nel vigente Piano Nazionale Anticorruzione 2016 approvato con Delibera n. 831 del 03.08.2016;
- tale la regolamentazione è programmata su base pluriennale ed è calibrata in relazione alle caratteristiche peculiari di ogni Struttura; presenta carattere di gradualità al fine di mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria, motivo per cui si intende dare priorità innanzitutto alle aree ed alle funzioni più esposte 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 servizio;

DATO ATTO che: il Piano Aziendale di rotazione del personale nelle aree a rischio corruzione e in tutte le altre macrostrutture aziendali è stato inviato in data 02.05.2017 per la dovuta informativa alle OOSS dei diversi comparti;

VISTI:

- la Legge 190/2012
- la delibera ANAC 12/2015
- il D.Lgs 165/2001 s.m.i. art 16 co.1

RITENUTO pertanto di approvare il Piano Aziendale di rotazione del personale ai sensi della Legge 190/2012, del PNA e del PTPC aziendale;

28 GIU 2017

Segue deliberazione n. 280 del 17 pag. 3

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione
D.ssa Antonietta Niro

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Giuseppe Gargiulo

IL DIRETTORE SANITARIO
Dott. Rodolfo Conenna

IL DIRETTORE GENERALE

Per le motivazioni espresse in narrativa e che si intendono riportate nel presente dispositivo:

DELIBERA

1. Approvare il Piano Aziendale di rotazione del personale nelle aree a rischio corruzione e in tutte le altre macrostrutture aziendali nel testo allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Pubblicare il presente provvedimento sul sito web aziendale www.santobonopausilipon.it - nella sezione "trasparenza";;
3. Dare mandato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione della trasmissione del Piano a tutte le strutture aziendali e alle OOSS.

IL DIRETTORE GENERALE
D.ssa Anna Maria Minicucci



Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Via della Croce Rossa,8 -80122- Napoli
Codice Fiscale/Partita Iva n. 06854100630

280

28 GIU 2017

PIANO AZIENDALE DI ROTAZIONE DEL PERSONALE NELLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE E IN TUTTE LE ALTRE MACROSTRUTTURE AZIENDALE

PNA 2016 e PTPC 2016 / 2018
(Legge 6 Novembre 2012 n. 190 e ss.mm.ii.)

Nell'ambito del PNA e del PTPC Aziendale la rotazione del personale è considerata 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 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 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 (ad es., ingegneria, informatica, ecc.), ma anche nel caso di competenze acquisite (si consideri la funzione del responsabile del settore protezione e prevenzione), le figure in grado di svolgere questo compito sono in numero molto limitato all'interno di un'azienda.

L'attuazione della misura richiede:

- la preventiva identificazione degli uffici e servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- l'individuazione, nel rispetto della partecipazione sindacale, delle modalità di attuazione della rotazione in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione, mediante adozione di criteri generali;
- la definizione dei tempi di rotazione;
- per quanto riguarda il conferimento degli incarichi dirigenziali, il criterio di rotazione deve essere previsto nell'ambito dell'atto generale contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvato dal Direttore Generale;
- l'identificazione di un nocciolo duro di professionalità per lo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio di corruzione; il livello di professionalità indispensabile è graduato in maniera differente a seconda del ruolo rivestito nell'unità organizzativa (responsabile o addetto);
- il coinvolgimento del personale in percorsi di formazione e aggiornamento continuo, anche mediante sessioni formative in house, ossia con l'utilizzo di docenti interni all'amministrazione, con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori;
- lo svolgimento di formazione ad hoc, con attività preparatoria di affiancamento, per il dirigente neo-incaricato e per i collaboratori addetti, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.

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, 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, il RPCT 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 inserita dal legislatore come una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

L'istituto della rotazione era stato 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, dalla 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 art. 13 c. 6 è stato previsto il criterio della rotazione nell'affidamento degli incarichi da parte del dirigente.

La rotazione ordinaria del personale è espressamente richiamata nelle Linee guida adottate dal Comitato interministeriale, istituito con d.p.c.m. 16 gennaio 2013, come misura da valorizzare nella predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione. L'art. 1, co. 4, lett. e) della l. 190/2012, dispone che spetta all'ANAC definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

L'ambito soggettivo di applicazione della rotazione va identificato con riguardo sia alle organizzazioni alle quali essa si applica, sia ai soggetti interessati dalla misura. Da ultimo, il Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'ANAC con Delibera n. 831 del 03.08.2016 avente ad oggetto "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016" nella Parte Generale al p. 7.2 e nella Parte Speciale Capo VII Sanità fornisce indicazioni generali di tipo organizzativo e di pianificazione strategica.

ART. 2 - FINALITA'

Con la presente regolamentazione si intende disciplinare le procedure di rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione e in aree sensibili, in base a quanto previsto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'Azienda approvato con deliberazione n. 36 del 29/01/2016, nel rispetto delle indicazioni contenute nel vigente Piano Nazionale Anticorruzione 2016 approvato con Delibera n. 831 del 03.08.2016.

La presente regolamentazione è programmata su base pluriennale ed è calibrata in relazione alle caratteristiche peculiari di ogni Struttura; presenta carattere di gradualità al fine di mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria, motivo per cui si intende dare priorità innanzitutto alle aree ed alle funzioni più esposte 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 servizio.

La rotazione va vista come una condizione prospettica da costruire attraverso la messa a punto di meccanismi aziendali orientati alla pianificazione pluriennale delle esigenze formative, attraverso piani mirati a contrastare le tendenze di esclusività delle competenze e a favorire l'interscambiabilità.

La misura della rotazione si applica a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato e determinato; per il personale di altro tipo (specialisti ambulatoriali, collaboratori etc.), il Direttore del Dipartimento/U.O./Presidio Ospedaliero interessato alla gestione dello stesso, provvederà, ove possibile, ad effettuare la rotazione similmente a quanto previsto nella presente pianificazione e comunque ad applicare le misure di prevenzione esistenti ed ulteriori previste nel PITPC.

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

L'adozione delle misure di rotazione sono 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.

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.

Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità.

In caso di competenze assolutamente infungibili, l'Azienda può 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).

L'Azienda, in ultima analisi ed in casi particolari, può, altresì, mutare il profilo professionale di inquadramento del dipendente, nell'ambito delle mansioni equivalenti nell'area o qualifica di appartenenza; Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.

Nel caso in cui la rotazione sembrerebbe esclusa da circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti, l'Azienda programmerà adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione.

ART. 4 - CRITERI DI ROTAZIONE

Per l'applicazione del principio di rotazione sono adottati i seguenti schemi:

- rotazione per competenza, che prevede l'assegnazione del dipendente ad altre competenze nella medesima struttura;
- rotazione per unità operativa, che prevede l'assegnazione del dipendente ad un diversa unità operativa anche in un plesso aziendale diverso;
- rotazione per competenza ed unità operativa, che prevede l'assegnazione del dipendente ad altre competenze e in altra struttura anche in un plesso aziendale diverso.

La scelta dell'applicazione di uno dei predetti criteri di rotazione deve essere operata in base alle esigenze organizzative aziendali, avendo riguardo al tipo di rischio connesso all'attività.

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

Di norma nello stesso anno la rotazione deve interessare almeno il 2% di tutto il personale sino ad un massimo del 10%, e ciò per garantire comunque la presenza delle professionalità necessarie allo svolgimento delle attività proprie di ciascun servizio, allo scopo di assicurarne la continuità.

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

L'applicazione della misura della rotazione va valutata evitando che l'effetto indiretto della rotazione comporti un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità.

L'attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche.

ART. 5. - ROTAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E MISURE ALTERNATIVE

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 rischio obbligatorie deve essere fissata al limite minimo legale e cioè, fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo, i predetti incarichi dirigenziali hanno la seguente durata:

- a) incarichi di struttura complessa: 5 anni;
- b) incarichi di struttura semplice: 3-5 anni;
- c) incarichi di natura prof.le di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) del CCNL 08/06/2000: 3-5 anni;
- d) incarichi di natura prof.le di cui all'art. 27 comma 1 lettera d) del CCNL 08/06/2000: 5 anni.

Il Direttore U.O. Gestione Risorse Umane provvede entro il 15 novembre di ciascun anno a trasmettere a ciascun Direttore di Struttura l'elenco dei dirigenti in servizio presso la medesima U.O. con le date di scadenza dei relativi incarichi.

Il Direttore di Struttura provvede, entro il 15 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 Area Medica 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 alla rotazione, per tutti gli altri dirigenti il cui incarico scade nel corso dell'anno di riferimento e risultano in servizio presso le strutture delle aree a rischio di cui al PTPC aziendale ;
- 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 delle capacità professionali dello stesso, dei risultati conseguiti in precedenza, delle specifiche competenze organizzative possedute e dei comportamenti attuati) che dovrà essere di analoga tipologia (UOC con UOC, UOS con UOS e professional con professional), 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 e affiancamento;
 - ✓ eventuale individuazione di ulteriori strumenti ed accorgimenti che assicurino continuità all'azione amministrativa;
- ove non sia possibile attuare la rotazione, compresi i Direttori di UOC del ruolo medico e sanitario e figure infungibili, il Direttore della Struttura di afferenza dovrà indicare:



280

28 GIU 2017

- 280 28 GIU 2017
- 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 o di funzioni;
 - ✓ supervisione per un periodo limitato;
 - ✓ audit con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, per ottenere evidenze relativamente alle procedure adottate e valutarne l'efficacia per un periodo limitato.

Il suddetto "Piano annuale di rotazione dei dirigenti", unitamente alla relazione di accompagnamento, va trasmessa dal Direttore della Struttura interessata alla Direzione Aziendale, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e al Direttore delle UU.OO.CC. Gestione Risorse Umane e Controllo Interno per eventuali valutazioni che riterranno opportuno esprimere.

Eventuali motivate modifiche e integrazioni al Piano annuale di rotazione dei dirigenti possono essere apportate dal Direttore della Struttura nel corso dell'anno di riferimento.

Il Direttore Generale, con atto motivato, provvedere al conferimento dei nuovi incarichi.

Per i dirigenti delle aree a rischio obbligatorie, nella valutazione pluriennale a scadenza dell'incarico il primo valutatore dovrà esprimere anche un giudizio sulle potenzialità del dirigente valutato a 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.

La rotazione negli incarichi tra i dirigenti in servizio, può avvenire fra incarichi di analoga tipologia, al termine del periodo dell'incarico, o anche prima della data di scadenza prevista dal contratto individuale di lavoro, e previa valutazione positiva finalizzata alla rotazione dell'incarico esperita con le modalità previste dai Regolamenti in materia.

La Direzione Aziendale dispone l'assegnazione ad altro incarico in dipendenza di processi di riorganizzazione o per ragioni organizzative e gestionali. In tal caso la Direzione Aziendale ne dà idonea comunicazione al dirigente stesso.

Se la rotazione è disposta prima della data di scadenza dell'incarico già ricoperto e qualora il nuovo incarico sia di valore economico inferiore, il dirigente interessato conserva, sino alla predetta data, il trattamento economico in godimento.

ART.6 - ROTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO E MISURE ALTERNATIVE

Il personale del comparto interessato alle misure per la prevenzione della corruzione è quello operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione

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 della Struttura entro il 15 dicembre di ciascun anno.

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 della Struttura interessata, 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:

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

Inoltre, il Direttore della Struttura interessata, ove non potesse 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 Amministrativo/Sanitario 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 interessata alla Direzione Aziendale, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e al Direttore delle UU.OO. Gestione Risorse Umane e Controllo Interno per eventuali valutazioni che riterranno opportuno esprimere.

Eventuali motivate modifiche e integrazioni al Piano annuale di rotazione dei dirigenti possono essere apportate dal Direttore della Struttura nel corso dell'anno di riferimento 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 interessata nel corso dell'anno di riferimento. **28 GIU 2017**

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 con congruo anticipo. I trasferimenti di dipendenti ad altre UU.OO. saranno disposti dalla Direzione Aziendale, ove valutati favorevolmente.

A seguito della rotazione debbono essere programmati ed attuati percorsi di formazione mediante (anche alternativamente) formazione esterna, formazione in house, attività preparatoria di affiancamento.

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

ART.7 - RAPPORTI TRA PROCEDIMENTI PENALI E/O DISCIPLINARI E ROTAZIONE

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente (come, a mero titolo esemplificativo, nel caso in cui l'Azienda ha avuto formale conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o è stata disposta una perquisizione o sequestro) e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'Azienda applica la cosiddetta "tutela anticipata":

- a) per il personale dirigenziale procede alla revoca dell'incarico in essere ed al 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. 165/2001;
- b) per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. 1 quater;
- c) per le categorie di personale di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001 applica le misure cautelari previste nell'ambito di ciascun ordinamento e, salvo disposizioni speciali, l'art. 3 della Legge n. 97/2001;
- d) l'applicazione della misura va valutata anche se l'effetto indiretto della rotazione comporta un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità;

A quanto sopra provvede la Direzione Aziendale su proposta del responsabile sovraordinato al dipendente interessato all'applicazione della misura.

ART. 8 - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, d'intesa con i dirigenti interessati, secondo le modalità indicate nel PTPC e nel presente Regolamento effettua il monitoraggio riguardo all'attuazione delle misure di rotazione previste e al loro coordinamento con le misure di formazione.

ART. 9 - ENTRATA IN VIGORE E PRIMA IMPLEMENTAZIONE DELLA MISURA


Il presente regolamento, previo invio alle OO.SS., entrerà in vigore a partire dalla data di approvazione dello stesso e la prima rotazione avverrà a seguito delle procedure attuative.

Gli oneri di diffusione e pubblicità saranno adempiuti mediante pubblicazione del presente Regolamento sul sito aziendale nelle sezioni "Amministrazione Trasparente" e "Anticorruzione".

In fase di prima applicazione le Strutture e/o i procedimenti interessati alla misura sono quelle indicate nell'allegato A.

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

AREE/ATIVITA'/INCARICHI INTERESSATI ALLA PRIMA ATTUAZIONE
DELLA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

- 
- Appalti di lavori pubblici, opere, manutenzioni e affini, contratti pubblici
 - Gestione del patrimonio
 - Acquisizione di Beni e Servizi, contratti pubblici
 - Affidamento incarichi legali esterni e contenzioso, liquidazioni prestazioni
 - Consulenza nell'attività di contrasto al contenzioso in ambito stragiudiziale e gestione medico – legale delle vertenze giudiziarie;
 - Gestione Risorse Finanziarie, emissione di ordinativi di pagamento in esecuzione di provvedimenti di liquidazione
 - Gestione Risorse Umane, acquisizione e progressione del personale
 - Incarichi e nomine
 - Gestione del rischio clinico
 - Controllo e gestione delle attività dei Servizi esternalizzati
 - Verifica e controllo dell'attività libero- professionale intramoenia
 - Gestione liste d'attesa
 - Farmacia Ospedaliera, stesura capitolati tecnici e partecipazione a gare di acquisto
 - Gestione armadietti di reparto
 - Vigilanza sull'applicazione della normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
 - Incarichi di posizione organizzative o coordinamento