

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. **1445** del **30 AGO, 2021**

OGGETTO: *Regolamento dei criteri per la rotazione del personale operante nelle aree a maggiore rischio di corruzione. Approvazione.*

Il Direttore Generale Prof. Ferdinando Romano, nominato con Deliberazione della Giunta Regionale d'Abruzzo n. 384 del 21.06.2021 ai sensi del vigente D. Lgs. n. 502 del 30 dicembre 1992 e ss.mm.ii., su conforme istruttoria e proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, adotta la presente deliberazione.



Premesso che:

- l'art. 1, comma 4, lett. e) della Legge n. 190/2012 prevede che siano definiti “[...] criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai Dirigenti pubblici, anche esterni”;
- l'art.1, comma 5, lettera b) della stessa legge stabilisce che “le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono alla Funzione Pubblica [...] 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'art. 1, comma 10, lettera b) della predetta legge dispone che compete al Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvedere alla “[...] verifica, d'intesa con il Dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento dell'attività, nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione”;

visti:

- l'art. 16, comma 1, lettera l-quater del D. Lgs. n. 165/2001 che prevede che i dirigenti “[...] provvedano al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di provvedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”;
- l'art. 13, comma 6, del D.P.R. n. 62/2013, ove viene previsto il criterio della rotazione dell'affidamento degli incarichi aggiuntivi da parte del dirigente;
- la delibera CIVIT n. 72 dell'11/09/2013, di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione, che precisa, al punto 3.1.4 – Rotazione degli incarichi, che le P.A. “sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Per il personale dirigenziale, la rotazione integra altresì i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è attuata alla scadenza dell'incarico, fatti salvi i casi previsti dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater)”;
- la determinazione n. 12 del 28/10/2015, recante l'aggiornamento al PNA approvato con la delibera di cui al punto precedente, nella quale l'ANAC, oltre ad indicare la rotazione degli incarichi tra le misure da adottare per il trattamento del rischio legato alla corruzione, dedica un approfondimento all'Area Sanità, individuando, in particolare, le aree di rischio generali e specifiche del settore;
- la determinazione n. 831 del 03/08/2016, di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016, in particolare il punto 7.2 – Rotazione e la Parte Speciale – Sezione VII – Sanità, dove l'ANAC dedica nuovamente uno specifico approfondimento alla rotazione del personale degli enti del SSN, fornendo indicazioni generali di tipo organizzativo e di pianificazione strategica, per indurre un percorso virtuoso finalizzato a rendere praticabile la rotazione degli incarichi nell'organizzazione sanitaria, tenuto conto che “in sanità l'applicabilità del principio

della rotazione presenta delle criticità peculiari in ragione della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni apicali”;

- la determinazione n. 1208 del 22/11/2017, recante l'aggiornamento al PNA approvato con il provvedimento di cui al punto precedente, nel quale l'ANAC evidenzia, a proposito della misura della rotazione degli incarichi, profili di criticità attuativa, invitando le pubbliche amministrazioni ad osservare particolare attenzione nell'applicazione sia della rotazione ordinaria che di quella straordinaria, preannunciando l'attivazione di maggiori controlli, in collaborazione con l'Ispettorato per la funzione pubblica, sull'attuazione di tale misura;

visto, altresì, il PNA 2019, approvato con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, dove l'Anac fornisce indicazioni alle pubbliche amministrazioni sia con riferimento alla misura della rotazione straordinaria (Parte III – par. 1.2 – pag. 41), sia in relazione alla rotazione ordinaria (Parte III – par. 3 – pag. 74 e Allegato 2 al PNA);

richiamati:

- il PTPCT 2021/2023, approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 467 del 12/03/2021, in particolare il paragrafo 7.1, che evidenzia come, nell'ambito delle misure di prevenzione della corruzione, assuma rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio;
- l'allegato 1 – Misure generali (pag. 92) al predetto PTPCT, che prevede, tra le misure di carattere generale di competenza del RPCT, la formalizzazione di una *“proposta al Direttore Generale su criteri e fasi per consentire l'attuazione a regime della rotazione ordinaria del personale nelle aree a rischio dell'azienda”*;

atteso che la rotazione del personale, oltre a rappresentare un adempimento normativo imprescindibile per la prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, costituisce anche un valido strumento organizzativo per l'ottimale valorizzazione professionale delle risorse umane e non deve essere utilizzata in via emergenziale e/o con valenza punitiva;

ravvisata la necessità di disciplinare i criteri di rotazione del personale aziendale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, contemperando l'esigenza di tutelare la legalità e l'imparzialità dell'azione amministrativa e quella di garantirne, al tempo stesso, il buon andamento e la continuità;

dato atto che il gruppo di lavoro, formato dal RPCT e da alcuni componenti del Collegio dei Referenti di cui al punto 6.3 del PTPCT 2021-2023, ha provveduto, in applicazione della sopra richiamata normativa, all'elaborazione del regolamento aziendale dei criteri per la rotazione del personale operante nelle aree a maggiore rischio di corruzione;

tenuto conto che, a pag. 6 dell'Allegato 2 al PNA 2019, approvato con delibera Anac n. 1064 del 13 novembre 2019, l'Autorità ha disposto che, sui criteri della rotazione, sia attuata la preventiva informativa sindacale, al fine di consentire alle OO.SS. di formulare, in tempi brevi, osservazioni e proposte, senza che ciò comporti l'apertura di una fase di negoziazione in materia;

dato atto che con nota prot. n. 0110321/21 del 15/05/2021 il prefato Regolamento è stato trasmesso alle rappresentanze delle OO.SS. ed R.S.U. aziendali e che, a tutt'oggi, non sono pervenute osservazioni;

ritenuto, pertanto, necessario, al fine di dare attuazione a quanto disposto dalla sopra richiamata normativa, oltre che dai vigenti PNA 2019 e PTPCT 2021-2013, approvare l'allegato Regolamento aziendale dei criteri per la rotazione del personale operante nelle aree a maggior rischio di corruzione, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

DELIBERA

per le motivazioni esposte in narrativa che qui si intendono integralmente richiamate:

1. di approvare il Regolamento dei criteri per la rotazione del personale operante nelle aree a maggiore rischio di corruzione, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di demandare all'Ufficio per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza la pubblicazione del suddetto Regolamento sul sito web aziendale, alla sezione "Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione e Trasparenza", dandone opportuna comunicazione a tutti i dirigenti responsabili di struttura;
3. di dare mandato al RPCT di recepire, in sede di aggiornamento annuale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, quanto previsto nella presente delibera;
4. di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 21-quater della legge 07 agosto 1990, n. 241 e s.m.i.;
5. di inviare la presente deliberazione all'Ufficio proponente e all'U.O.C. Affari Generali e Legali.



Si attesta che il presente provvedimento è stato proposto previa istruttoria dell'Ufficio competente, ai sensi del capo 2) della Legge 07.08.1990 n. 241 e s.m.i.

L'Estensore

Dott. Giovanni Tranquilli
[Handwritten signature]

IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E PER L'ATTUAZIONE DELLA

TRASPARENZA
Dott.ssa Federica Faccia
[Handwritten signature]

In relazione all'art. 3 comma 7 del Decreto Legislativo 30.12.1992 n° 502, come sostituito dall'art. 4 punto e) del Decreto Legislativo 07.12.1993 n° 517 e come ulteriormente modificato dall'art. 3 del D. L.vo 19.06.1999, n° 229, esprime parere:

[Handwritten signature] IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO *[Handwritten signature]*
(Dott. Stefano Di Rocco)

[Handwritten signature] IL DIRETTORE SANITARIO *[Handwritten signature]*
(Dott. Alfonso Mascitelli)

IL DIRETTORE GENERALE

Prof. Ferdinando Romano
[Handwritten signature]



REGIONE ABRUZZO
AZIENDA SANITARIA LOCALE N. 1
AVEZZANO-SULMONA-L'AQUILA
Sede Legale – Via Saragat, snc, loc. Campo di Pile 67100 L'Aquila
Cod. Fiscale e Partita IVA 01792410662

**REGOLAMENTAZIONE DEI CRITERI
PER LA ROTAZIONE DEL PERSONALE OPERANTE NELLE
AREE A MAGGIORE RISCHIO DI CORRUZIONE**

SOMMARIO

ART. 1	CONSIDERAZIONI INTRODUTTIVE E DEFINIZIONI	pag.	3
ART. 2	RIFERIMENTI NORMATIVI	pag.	3
ART. 3	FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE	pag.	6
ART. 4	CRITERI GENERALI DI ROTAZIONE ORDINARIA	pag.	8
ART. 5	LA ROTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE	pag.	10
ART. 6	LA ROTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE	pag.	11
ART. 7	LA ROTAZIONE NELLA COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI	pag.	13
ART. 8	FIGURE INFUNGIBILI	pag.	14
ART. 9	PERIODO DI RAFFREDDAMENTO	pag.	15
ART. 10	FORMAZIONE E AFFIANCAMENTO	pag.	15
ART. 11	LA ROTAZIONE STRAORDINARIA	pag.	16
ART. 12	MISURE ALTERNATIVE ALLA ROTAZIONE ORDINARIA	pag.	19
ART. 13	MONITORAGGIO E VERIFICHE	pag.	20
ART. 14	INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE SINDACALE	pag.	20
ART. 15	PUBBLICAZIONE E DECORRENZA	pag.	21

ART. 1 CONSIDERAZIONI INTRODUTTIVE E DEFINIZIONI

Ai fini della presente regolamentazione, è fondamentale chiarire primariamente la distinzione tra i due istituti della “rotazione ordinaria”, il cui principale riferimento normativo è rappresentato dalla Legge n. 190/2012, art. 1, c. 4, lett. e), c. 5, lett. b), c. 10 lett. b), e della “rotazione straordinaria”, prevista dal D. Lgs. n. 165/2001, art. 16, c. 1, lett. l-quater.

La rotazione straordinaria, a cui è dedicato il successivo art. 11 del presente regolamento, costituisce una misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi e può essere definita come una misura di natura cautelare, consistente nell’assegnazione ad altro servizio del personale nei cui confronti sia avviato un procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.

La rotazione “ordinaria” del personale, invece, può essere definita come una misura organizzativa di carattere preventivo, 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. Lo scopo della misura in argomento è, infatti, quello di prevenire fenomeni di corruzione e, in generale, di cattiva amministrazione, indipendentemente dall’effettivo verificarsi degli stessi. L’alternanza, infatti, 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 intrattenere rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l’assunzione di decisioni non imparziali.

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 (cfr. PNA 2019, pag. 75).

ART. 2 RIFERIMENTI NORMATIVI

Il principale riferimento normativo dell’istituto della “rotazione ordinaria” è rappresentato dalla Legge n. 190/2012, la quale prevede che:

- il Dipartimento della Funzione Pubblica definisce i criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni (art. 1, comma 4, lett. e));

- le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della Funzione Pubblica 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 (art. 1, comma 5, lett. b));
- il Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza provvede, tra l'altro, 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 (art. 1, comma 10, lett. b)).

In data 24 luglio 2013, in applicazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della Legge n. 190/2012, l'Intesa tra il Governo, le Regioni e gli Enti Locali ha definito, al punto 4 – *Rotazione dei dirigenti e funzionari addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione*, i principali adempimenti degli Enti per la piena e sollecita attuazione della misura della rotazione.

Successivamente, con molteplici provvedimenti l'Anac (inizialmente CIVIT) ha fornito indicazioni ed approfondimenti in materia di rotazione, quale fondamentale strumento di contrasto alla corruzione. In particolare:

- nella delibera n. 72 dell'11/09/2013, di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione, la CIVIT ha specificato, al punto 3.1.4 – *Rotazione degli incarichi*, che le P.A. *“sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Per il personale dirigenziale, la rotazione integra altresì i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è attuata alla scadenza dell'incarico, fatti salvi i casi previsti dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater)”*;
- nella determinazione n. 12 del 28/10/2015, recante l'aggiornamento al PNA approvato con la delibera di cui al punto precedente, l'ANAC, oltre ad indicare la rotazione degli incarichi tra le misure da adottare per il trattamento del rischio legato alla corruzione, dedica un approfondimento all'Area Sanità, individuando in particolare le aree di rischio generali e specifiche del settore;
- nella determinazione n. 831 del 03/08/2016, di approvazione del Piano nazionale Anticorruzione 2016, al punto 7.2 – *Rotazione* e nella Parte Speciale – Sezione VII – Sanità, l'ANAC dedica nuovamente uno specifico approfondimento alla rotazione del personale degli enti del SSN, fornendo indicazioni generali di tipo organizzativo e di pianificazione strategica, per indurre un percorso virtuoso finalizzato a rendere praticabile la rotazione degli incarichi nell'organizzazione

sanitaria, tenuto conto che *“in sanità l'applicabilità del principio della rotazione presenta delle criticità peculiari in ragione della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni apicali”*;

- nella determinazione n. 1208 del 22/11/2017, recante l'aggiornamento al PNA approvato con il provvedimento di cui al punto precedente, l'ANAC evidenzia, a proposito della misura della rotazione degli incarichi, profili di criticità attuativa, invitando pertanto le pubbliche amministrazioni ad osservare particolare attenzione nell'applicazione sia della rotazione ordinaria che di quella straordinaria, preannunciando l'attivazione di maggiori controlli, in collaborazione con l'Ispettorato per la funzione pubblica, sull'attuazione di tale misura.

Particolare rilievo sul tema rivestono, inoltre, i principi di carattere generale in materia di rotazione, formalizzati dall'Anac all'interno della delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, recante *“Valutazioni dell'Autorità sui provvedimenti in materia di rotazione del personale all'interno del Corpo di Polizia di Roma Capitale”*, ovvero:

1. la rotazione del personale, da sempre applicata in tutte le amministrazioni pubbliche come misura di arricchimento del bagaglio professionale del pubblico dipendente e come misura di efficienza dell'organizzazione degli uffici, è prevista in modo espresso dalla legge n. 190 del 2012 (art. 1, comma 4, lettera e); comma 5, lettera b); comma 10, lettera b)) come misura anticorruzione;
2. la rotazione del personale maggiormente esposto ai rischi di corruzione, pur non costituendo l'unico strumento di prevenzione è, come affermato dal PNA 2013 e dall'Autorità, misura fondamentale di prevenzione della corruzione;
3. l'Autorità si è già espressa con propri orientamenti su specifici casi di rotazione del personale e si riserva di adottare proprie Linee guida, anche prima dell'adozione del PNA 2015, al fine di orientare le pubbliche amministrazioni nelle loro scelte in materia di rotazione del personale;
4. 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;
5. la rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico;

6. la rotazione incontra dei limiti soggettivi, con particolare riguardo ai diritti individuali dei dipendenti soggetti alla misura e ai diritti sindacali. Le misure di rotazione devono contemperare le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione (il suo prestigio, la sua imparzialità, la sua funzionalità) con tali diritti;
7. i criteri di rotazione devono essere previsti nei PTPC e nei successivi atti attuativi e i provvedimenti di trasferimento devono essere adeguatamente motivati;
8. sui criteri generali di rotazione deve essere data informazione alle OO.SS.. Tale informazione consente alle organizzazioni sindacali di presentare proprie osservazioni e proposte, ma non apre alcuna fase di negoziazione in materia.

Infine, nel PNA 2019, approvato con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, l'Anac fornisce indicazioni alle pubbliche amministrazioni sia con riferimento alla misura della rotazione straordinaria (Parte III – par. 1.2 – pag. 41), sia in relazione alla rotazione ordinaria (Parte III – par. 3 – pag. 74 e Allegato 2 al PNA).

ART. 3 FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE

La finalità del presente regolamento consiste nel definire i criteri da applicare nella rotazione del personale, dirigente e non, operante nelle aree maggiormente esposte a fenomeni di natura corruttiva, in modo da ridurre il rischio di eventi corruttivi o di cattiva amministrazione, agevolati dal consolidarsi di posizioni di potere "di fatto" del pubblico dipendente, che possono essere favorite da prolungate relazioni con i medesimi interlocutori, dalla sottoposizione a pressioni esterne, o comunque da rapporti potenzialmente in grado di dare vita a dinamiche inadeguate.

Nello specifico, il presente regolamento disciplina i criteri di rotazione del personale, a tempo determinato ed a tempo indeterminato, della dirigenza medica, sanitaria, veterinaria e delle professioni sanitarie, della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa (PTA) e del personale non dirigente con funzioni di responsabilità, ivi compresi i responsabili del procedimento di cui all'art. 5 della L. 241/1990, operanti nelle aree che presentano un maggiore rischio di corruzione, così come individuate nel Piano Nazionale Anticorruzione e nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza adottato dall'Azienda e relativi aggiornamenti.

La misura della rotazione ordinaria è applicata, altresì, nell'individuazione dei presidenti, dei componenti e dei segretari delle commissioni, per la cui disciplina si rinvia a quanto specificato all'art. 7.

Per il personale di altro tipo (convenzionato, specialisti ambulatoriali, con contratto di collaborazione,...), sarà il Direttore del Dipartimento/Area Distrettuale/Presidio Ospedaliero di afferenza ad applicare la misura della rotazione ordinaria nel rispetto dei criteri indicati dal presente regolamento, attuando, altresì, le misure generali e specifiche previste all'interno del PTPCT vigente.

Al contrario, la misura in argomento non è applicata alle cosiddette "figure infungibili", per le quali si rinvia al successivo art. 8.

In tutti i casi, la rotazione dovrà essere attuata in via prioritaria nelle aree di attività dove risulta più elevato il rischio di corruzione. A tal fine, dovrà tenersi conto:

- delle attività indicate nell'art. 1, comma 16, L. n. 190/2012 e s.m.i., ovvero:
 - autorizzazione o concessione;
 - scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
 - concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
 - concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.
- delle aree di rischio generali individuate dall'Anac nell'Allegato 2 al PNA 2013, nell'Aggiornamento 2015 al PNA e nell'Allegato 1 al PNA 2019, ovvero:
 - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
 - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
 - Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);
 - Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale);
 - Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
 - Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
 - Incarichi e nomine;
 - Affari legali e contenzioso;
- delle aree di rischio specifiche individuate dall'Anac per le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale nell'Aggiornamento 2015 al PNA – Parte Speciale I Sanità, nel PNA 2016 – Parte Speciale IV Sanità e nell'Allegato 1 al PNA 2019, ovvero:
 - Attività libero professionale;
 - Liste di attesa;

- Rapporti con soggetti erogatori;
- Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni;
- Attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero;
- delle aree a rischio alto e medio-alto, così come individuate all'interno del PTPCT vigente, ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. a) della L. n. 190/2012.

ART. 4 CRITERI GENERALI DI ROTAZIONE ORDINARIA

La misura della rotazione ordinaria deve essere coniugata con l'esigenza di assicurare la continuità dell'azione amministrativa, garantendo la qualità delle competenze professionali necessarie allo svolgimento di attività specifiche, soprattutto di quelle ad elevato contenuto tecnico, e tenendo comunque conto delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.

Da tale principio di carattere generale, deriva la necessità di:

- individuare preventivamente i profili essenziali delle professionalità da adibire allo svolgimento di attività ad elevato rischio di corruzione;
- programmare adeguate attività di formazione e affiancamento, propedeutiche alla rotazione;
- valutare l'applicazione della misura anche qualora essa possa comportare un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria, da ritenersi fisiologico per consentire l'acquisizione delle necessarie professionalità.

La rotazione può avvenire secondo uno dei seguenti criteri:

- 1) criterio territoriale, quando il dirigente/dipendente viene assegnato ad un diverso ambito territoriale nella medesima Unità Operativa di assegnazione. In questo caso, la rotazione deve avvenire, possibilmente, presso la sede più vicina a quella di provenienza, al fine di contenere i disagi connessi al trasferimento;
- 2) criterio funzionale, che prevede due possibilità applicative:
 - a. al dipendente sono assegnate differenti competenze all'interno della medesima struttura di appartenenza;
 - b. il dirigente/dipendente viene assegnato ad un'altra Unità Operativa.

Nell'applicazione della misura della rotazione, l'azienda deve tenere conto dei seguenti vincoli:

- vincoli soggettivi, che riguardano il rapporto di lavoro: essi sono riconducibili a diritti individuali del dirigente/dipendente, come ad esempio i diritti sindacali, i permessi di cui alla L. n. 104/1992 per

l'assistenza a familiari disabili, gli istituti relativi alla tutela della maternità o della paternità (congedi parentali), e così via;

- vincoli oggettivi, legati all'organizzazione dell'amministrazione: essi afferiscono alla tipologia di attività che il dirigente/dipendente può svolgere e sono legati alla necessità di disporre di competenze specifiche.

Uno dei principi essenziali della rotazione è quello della sua programmazione su base pluriennale, partendo dalla individuazione delle aree a maggiore rischio di corruzione e, al loro interno, degli uffici maggiormente esposti a fenomeni corruttivi, tenendo conto, in ogni caso, dei vincoli sopra descritti.

Un'adeguata programmazione del processo di rotazione consente:

- di coordinare detto processo con le altre misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano Triennale;
- di garantirne la trasparenza;
- di regolare la rotazione in base alle caratteristiche della struttura: dimensione, dotazione organica, organizzazione dell'ufficio, professionalità del personale assegnato alla struttura, distribuzione del lavoro e delle mansioni.

Un altro principio fondamentale della rotazione è quello della gradualità, al fine di contenere il fisiologico rallentamento nello svolgimento delle attività ordinarie. A tale scopo, dovranno essere stabilite delle priorità. Ad esempio, sarà necessario partire dagli uffici maggiormente esposti al rischio corruttivo, passando solo successivamente a quelli con rischio più basso. Nel caso del personale non dirigenziale, dovrà darsi priorità, nella rotazione, ai responsabili dei procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione e ai dipendenti che operano a contatto diretto con il pubblico.

I principi di programmazione e di gradualità suggeriscono, infine, di programmare in tempi diversi la rotazione del dirigente e del personale appartenente al medesimo ufficio, al fine di evitare che la rotazione comporti un depauperamento delle competenze dell'ufficio medesimo.

La misura della formazione è propedeutica a quella della rotazione, in quanto garantisce l'acquisizione, da parte dei dipendenti, delle conoscenze e competenze necessarie allo svolgimento di determinate funzioni, rendendo il personale maggiormente flessibile e fungibile. Importanti strumenti a supporto della formazione, finalizzata alla rotazione del personale, sono:

- l'affiancamento del responsabile dello svolgimento di determinate attività da parte di altri operatori che, in prospettiva, potrebbero sostituirlo;
- la condivisione di informazioni e di conoscenze, privilegiando la circolarità e la trasparenza.

ART. 5 LA ROTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE

I criteri di rotazione applicabili al personale dirigente integrano il vigente regolamento aziendale per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali.

Essi sono applicati a tutti i dirigenti titolari di incarico, a prescindere dalla forma di affidamento dello stesso. Sono fatte salve le ipotesi riconducibili alle cd. "figure infungibili", per le quali si rinvia al successivo art. 8, nonché le ipotesi disciplinate dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater del D. Lgs. n. 165/2001, per le quali si rinvia al successivo art. 11.

La durata dell'incarico dirigenziale è stabilita secondo quanto previsto dal sopra citato regolamento aziendale per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali. La misura della rotazione ordinaria non può essere utilizzata per revocare un incarico in corso di svolgimento, prima della sua naturale scadenza, ma potrà avvenire, di norma, solo al termine dello stesso.

La rotazione dei dirigenti deve essere programmata su base pluriennale, nel rispetto dei principi di trasparenza e di continuità dell'azione amministrativa, tenuto conto dei profili professionali e dei requisiti tecnici richiesti per lo svolgimento delle funzioni sottoposte a rotazione e previa verifica della presenza, all'interno dell'organizzazione, di profili e requisiti equipollenti. A tal fine, si dovrà tenere conto delle seguenti caratteristiche del soggetto chiamato a ricoprire la posizione sottoposta a rotazione:

- il percorso formativo;
- le pregresse esperienze professionali nel settore specifico;
- le attitudini e competenze personali;
- i risultati precedentemente conseguiti;
- i contenuti delle attività da svolgere;
- i principi di parità di trattamento e pari opportunità.

La rotazione non può, in ogni caso, ostacolare il diritto di chiunque a partecipare alle procedure di selezione per il conferimento degli incarichi.

L'eventuale decisione di rinnovo dell'incarico con responsabilità della stessa U.O./Dipartimento/Distretto deve essere adeguatamente motivata in relazione alle necessità di rotazione e con riferimento alle caratteristiche dell'organizzazione aziendale, alle risorse disponibili, alle esigenze di buon andamento dell'attività ed agli obiettivi stabiliti negli atti di programmazione nazionale, regionale ed aziendale.

Nell'ipotesi di rinnovo dell'incarico dirigenziale, inoltre:

- dovrà essere valutata la possibilità di applicare la rotazione al personale non dirigenziale assegnato alla struttura, con particolare riferimento ai responsabili di procedimento, al personale che opera a contatto con il pubblico, ai titolari di incarichi di funzione, nonché al personale chiamato a svolgere funzioni di ispezione e vigilanza (cfr. art. 6): La rotazione ordinaria del personale dirigente e non dirigente assegnato alla stessa struttura non può mai avvenire simultaneamente, affinché il dirigente assegnatario di un nuovo incarico possa contare su funzionari adeguatamente esperti nel settore;
- dovranno essere applicate, all'interno della struttura, misure di prevenzione della corruzione alternative alla rotazione, per le quali si rinvia al successivo art. 12.

Il Regolamento aziendale per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali definisce quali sono i soggetti chiamati a formulare la proposta di affidamento/conferma degli incarichi nelle aree maggiormente esposte al rischio corruttivo. Tali soggetti dovranno evidenziare, in particolare, i criteri adottati nella formulazione della proposta, le necessità formative del nuovo dirigente, eventuali casi di professionalità infungibili, eventuali motivi ostativi alla rotazione di taluni incarichi, nonché tutte le informazioni che potranno essere utili all'applicazione della misura della rotazione.

La rotazione ordinaria dei dirigenti non può essere attuata contravvenendo alle disposizioni di cui all'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ovvero quale misura organizzativa atta a recare pregiudizio, direttamente o indirettamente, alle condizioni lavorative del dirigente che, essendo venuto a conoscenza nello svolgimento del servizio di condotte illecite, le abbia segnalate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza o all'Autorità Nazionale Anticorruzione oppure le abbia denunciate all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile.

Infine, la misura in argomento non può essere strumentalizzata per incidere negativamente sulle condizioni di lavoro del dirigente che, avendo avuto notizia di un reato perseguibile d'ufficio nell'esercizio o a causa delle proprie funzioni o del proprio servizio, lo abbia denunciato al pubblico ministero o alla polizia giudiziaria, in base al combinato disposto degli artt. 331 c.c.p. e 361-362 C.P..

ART. 6 LA ROTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Come indicato al precedente art. 5, la rotazione del personale non dirigente dovrà riguardare, in via prioritaria, i responsabili di procedimento, il personale che opera a contatto con il pubblico, i titolari di incarichi di funzione ed il personale chiamato a svolgere funzioni di ispezione e vigilanza.

Nelle aree a più elevato rischio di corruzione, il tempo di permanenza del personale non dirigente nella struttura di assegnazione e con le medesime funzioni è fissato, di norma, in 10 anni, compatibilmente con l'organizzazione, le risorse disponibili, l'esperienza, la competenza e l'attitudine specifica richiesta, tenuto conto, altresì, delle esigenze di buon andamento dell'amministrazione e degli obiettivi definiti in sede di programmazione nazionale, regionale ed aziendale.

Il periodo di 10 anni è ritenuto compatibile con i tempi previsti per la rotazione degli incarichi dirigenziali, affinché non vi siano sovrapposizioni.

Con specifico riferimento ai titolari di incarichi di funzione, la rotazione avviene nel rispetto dei principi di continuità dell'attività sanitaria, tecnica ed amministrativa, tenuto conto delle professionalità e dei requisiti tecnici richiesti dallo specifico settore di attività. I criteri di rotazione ad essi applicati integrano il regolamento interno per l'affidamento e la revoca degli incarichi dell'area comparto.

La rotazione sarà attuata, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, con riferimento ai dipendenti che, alla scadenza, avranno maturato due incarichi consecutivi in uno dei settori ad alto rischio corruttivo, ferma restando la necessità di garantire che la rotazione del dipendente non sia simultanea a quella del dirigente del Servizio in questione. In ogni caso, la permanenza del dipendente nel medesimo incarico non può superare la durata massima complessiva di 10 anni, coerentemente con quanto previsto dall'art. 19, c. 5, del CCNL comparto Sanità.

La rotazione del personale non dirigenziale può avvenire:

- assegnando il dipendente ad una diversa competenza all'interno della struttura di appartenenza;
- assegnando il dipendente ad un ambito territoriale diverso, nella medesima struttura di assegnazione, nel rispetto della vigente normativa in materia di mobilità;
- assegnando il dipendente ad una struttura diversa da quella di appartenenza.

Nei primi due casi è il Direttore/Responsabile della Struttura di appartenenza del dipendente a predisporre un Piano di rotazione del personale assegnato, dando priorità ai responsabili di procedimento ed al restante personale con funzioni di responsabilità, compresi i dipendenti che svolgono funzioni di ispezione e vigilanza.

Nell'ultima ipotesi, il Piano di rotazione del personale non dirigente è condiviso dai Direttori/Responsabili delle strutture interessate con la Direzione strategica aziendale. Il processo in argomento può essere avviato su impulso della Direzione o su proposta di uno o più Direttori/Responsabili di struttura.

In tutte le circostanze descritte, con cadenza semestrale, il Direttore/Responsabile della struttura, in occasione della predisposizione dei report di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, previsti dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, è tenuto a

dare conto al RPCT circa l'applicazione della rotazione ordinaria, utilizzando gli indicatori di monitoraggio appositamente stabiliti.

ART. 7 LA ROTAZIONE NELLA COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI

La rotazione ordinaria è applicata anche nell'individuazione dei presidenti e dei componenti delle commissioni, quali, ad esempio:

- 1) commissioni di concorso, selezione, progressioni di carriera, procedure di mobilità, ecc.;
- 2) commissioni di gara;
- 3) commissioni invalidi, commissioni patenti, commissioni legge n. 104/1992 e legge n. 68/1999, ecc.;
- 4) altri organismi collegiali.

Nelle fattispecie indicate ai punti 3) e 4), la rotazione riguarderà anche le figure dei segretari.

La rotazione, da applicarsi al rinnovo di ciascuna commissione/organismo, coinvolge i dipendenti dell'azienda inquadrati nei profili stabiliti per le varie tipologie di commissione/organismo.

Con particolare riferimento alla rotazione dei componenti delle commissioni giudicatrici nelle procedure per l'aggiudicazione di contratti pubblici, di norma il dirigente/funziionario selezionato quale commissario di gara non potrà ricoprire analogo incarico per un periodo di due anni dalla data relativa alla precedente nomina, a meno di casi particolari in cui siano richieste professionalità specifiche presenti in numero esiguo tra il personale dell'amministrazione.

Tale criterio trova applicazione:

- nelle procedure di affidamento di contratti di importo superiore alla soglia di cui all'art 35 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i., nelle more dell'istituzione, da parte dell'Anac, dell'Albo dei componenti delle commissioni giudicatrici di cui all'art. 78 dello stesso decreto;
- nelle procedure di affidamento di contratti di appalto di importo inferiore alla soglia di cui all'art. 35 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i., o per quelli che non presentano particolare complessità, nel caso in cui l'azienda ritenga di avvalersi di tale facoltà.

In relazione alla composizione delle commissioni di gara, nelle more dell'attivazione della disciplina Anac, sono applicati i criteri e le modalità indicati nella nota prot. n. 39845 del 26/02/2018, a cui si fa rinvio.

ART. 8 FIGURE INFUNGIBILI

Le aziende sanitarie sono organizzazioni molto peculiari, nelle quali la misura della rotazione non risulta sempre applicabile. L'elevata professionalità tecnica delle risorse umane, infatti, rende di fatto molto ardua la loro sostituzione, se non con ripercussioni negative sulla qualità dei servizi resi ai pazienti e/o con un notevole aggravio di costi.

In particolare, sono definite "figure infungibili":

- i profili professionali per i quali è previsto il possesso di diplomi, lauree specialistiche o abilitazioni specifiche, che sono posseduti da una sola unità di personale, non sostituibile;
- le unità di personale che hanno acquisito una professionalità pluriennale specifica, non immediatamente sostituibili, se non con un considerevole pregiudizio in termini di efficienza ed efficacia del servizio;
- le posizioni apicali assunte per concorso ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., a cui sono attribuite funzioni specialistiche indispensabili.

Le figure infungibili sono individuate in azienda con esplicita motivazione. Nel caso in cui tali figure ricoprano posizioni esposte ad un elevato rischio corruttivo, in alternativa alla rotazione, ritenuta non applicabile, l'amministrazione deve prevedere e formalizzare misure "rinforzate" sui processi, quali la "segregazione delle funzioni" e specifici strumenti di controllo interno. Per maggiori approfondimenti sulle misure alternative, si rinvia al successivo art. 12.

Ad ogni modo, si tenga conto che:

- l'infungibilità della professionalità non può essere invocata qualora, all'interno dell'Azienda, vi siano ulteriori figure in possesso dei requisiti di settore richiesti per lo svolgimento dell'incarico sottoposto a rotazione;
- al fine di prevenire il consolidarsi di situazioni di "infungibilità", l'azienda promuove un adeguato programma di attività formative, propedeutiche alla rotazione.

Oltre all'infungibilità, costituiscono eccezioni all'applicazione della rotazione ordinaria dei dirigenti/dipendenti nei termini descritti ai precedenti artt. 5 e 6, le seguenti circostanze:

- collocamento a riposo del dirigente/dipendente entro i dodici mesi successivi;
- fronteggiamento di situazioni di emergenza, che necessitano del presidio dei processi attraverso conoscenze e competenze consolidate, con deroga fino alla fine dello stato di emergenza.

ART. 9 PERIODO DI RAFFREDDAMENTO

Il dirigente/dipendente può essere riassegnato al precedente incarico/funzione trascorsi almeno due anni dalla rotazione. Un eventuale tempo più breve deve essere giustificato e motivato dal contestuale verificarsi delle seguenti due condizioni:

- 1) la necessità improrogabile di provvedere allo svolgimento dell'attività che era stata oggetto di rotazione;
- 2) l'impossibilità di ricorrere ad altri dipendenti per inesperienza, inadeguata competenza, assenza per malattia, infortunio, aspettativa, ecc..

Durante tale periodo il dirigente/dipendente, in qualità di esperto della materia, può svolgere attività di supporto e consulenza, di studio e approfondimento di particolari tematiche di interesse della struttura, nonché svolgere attività di formazione al fine di favorire lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze necessarie allo svolgimento delle attività sottoposte a rotazione.

ART. 10 FORMAZIONE E AFFIANCAMENTO

L'applicazione della misura della rotazione ordinaria deve essere supportata da idonei percorsi di formazione e di affiancamento adeguatamente programmati. Formazione e affiancamento rappresentano, infatti, gli strumenti fondamentali attraverso i quali viene garantita la continuità dell'attività sanitaria ed amministrativa, nel momento in cui viene realizzata la rotazione.

Al fine di supportare adeguatamente le dinamiche di rotazione del personale, la programmazione dei percorsi formativi dovrà essere coerente con le esigenze formative indicate nella proposta di conferimento dell'incarico dirigenziale (cfr. art. 5) o, con riferimento al personale non dirigente, nel Piano di rotazione predisposto dal Direttore/Responsabile della struttura interessata e condiviso con la Direzione Strategica (cfr. art. 6). I percorsi formativi di cui trattasi saranno inseriti nel Piano Annuale della Formazione (PAF), approvato con delibera del Direttore Generale.

Inoltre, al fine di prevenire il consolidarsi di situazioni di "infungibilità", soprattutto nelle aree ad elevato rischio di corruzione, l'Azienda, nei limiti delle risorse disponibili e ricorrendo, eventualmente, anche ad iniziative "in house", programma attività formative volte a sviluppare competenze di tipo trasversale utilizzabili in diversi settori di attività, in modo da favorire l'interscambiabilità dei dirigenti/dipendenti.



A questo proposito, i Direttori/Responsabili delle strutture dove è più elevato il rischio che si verifichino eventi corruttivi comunicano al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in sede di predisposizione dei report semestrali di monitoraggio sull'attuazione delle misure, ed all'Ufficio Formazione e Sviluppo Professionale, in occasione della mappatura dei fabbisogni propedeutica alla definizione del PAF, le esigenze formative funzionali all'applicazione della rotazione all'interno della struttura di competenza ed all'attuazione delle eventuali misure alternative.

Oltre a ciò, al fine di assicurare il buon andamento dell'attività ed il corretto funzionamento della struttura, al "nuovo" dirigente/dipendente è garantito, compatibilmente le risorse umane, tecniche ed economiche disponibili, un periodo di affiancamento di durata variabile da uno a tre mesi, durante il quale il soggetto che dovrà lasciare l'incarico e quello che dovrà assumerlo, realizzeranno il completo passaggio di consegne al fine di minimizzare eventuali rallentamenti delle attività, dovuti all'avvicendamento.

ART. 11 LA ROTAZIONE STRAORDINARIA

Ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. l-quater del D. Lgs. n. 165/2001, i dirigenti degli uffici dirigenziali generali *"provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di 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"*.

Come evidenziato dall'Anac nelle linee guida approvate con delibera n. 215 del 26 marzo 2019, la disposizione sopra citata, in quanto norma di principio, è applicabile a tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001. In particolare, l'istituto trova applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratto a tempo determinato.

Ai fini dell'applicazione della citata normativa, tenuto conto dei chiarimenti forniti dall'Anac nelle linee guida sopra richiamate:

- per "condotte di natura corruttiva" deve farsi riferimento ai reati di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale. Qualora ricorrano tali reati, è obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato, con il quale viene valutata la condotta corruttiva del dipendente ed eventualmente disposto il suo trasferimento. L'adozione del provvedimento in parola, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per altri reati contro l'amministrazione;



REGIONE ABRUZZO
AZIENDA SANITARIA LOCALE N. 1
AVEZZANO-SULMONA-L'AQUILA
Sede Legale – Via Saragat, snc, loc. Campo di Pile 67100 L'Aquila
Cod. Fiscale e Partita IVA 01792410662

- per “avvio del procedimento penale” deve intendersi il momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all’art. 335 c.p.p.;
- per “avvio del procedimento disciplinare” deve intendersi la data di comunicazione della contestazione dell’addebito al dipendente (art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001);
- il trasferimento del dipendente può avvenire con un trasferimento di sede o con l’attribuzione di un diverso incarico nella stessa sede dell’amministrazione;
- decorsi sei mesi dalla sua adozione ed in assenza di rinvio a giudizio, il provvedimento perde la sua efficacia. In ogni caso, l’azienda dovrà valutare la nuova situazione che si è nel frattempo determinata ed adottare gli eventuali provvedimenti necessari;
- in caso di rinvio a giudizio del dirigente/dipendente, trova applicazione l’istituto del trasferimento di cui alla Legge n. 97 del 27 marzo 2001, art. 3, comma 1.

Come chiarito dall’Anac, la ricorrenza dei presupposti indicati dalla norma impone, in via obbligatoria, solo l’adozione di un provvedimento motivato con il quale l’azienda disponga in ordine all’applicazione dell’istituto.

Elemento essenziale del provvedimento in questione è l’adeguata motivazione, che deve evidenziare la valutazione trasparente della condotta del dipendente, alla luce dell’esigenza di tutelare l’immagine di imparzialità dell’amministrazione. La motivazione riguarderà, in primo luogo, la valutazione dell’“*an*” della decisione e, eventualmente, la scelta dell’ufficio a cui il dipendente sarà destinato.

Come precisato dall’Autorità, il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, essendo lo scopo del legislatore quello di indurre l’amministrazione ad effettuare una valutazione trasparente in ragione della necessità di salvaguardare la sua immagine. Nello specifico, si tratta di valutare se il mantenimento, nell’ufficio di appartenenza, del dipendente interessato dall’avvio di un procedimento penale o disciplinare, possa pregiudicare la credibilità e l’affidabilità dell’azienda. Tale valutazione richiederà, da parte dell’amministrazione, l’acquisizione di sufficienti informazioni in ordine all’effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente, attraverso notizie reperibili da fonti aperte o dalla comunicazione effettuata dallo stesso soggetto.

Inoltre, pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio di carattere disciplinare, è necessario che venga data all’interessato la possibilità di contraddittorio, senza pregiudicare la finalità di immediata adozione della misura.

Qualora, all’esito della valutazione sopra indicata, l’azienda decida di non dare corso al trasferimento del dipendente, dovranno essere programmate ed implementate, con riferimento ai processi coinvolti,

adeguate misure ulteriori di prevenzione della corruzione, ivi compreso il rafforzamento del sistema di controllo interno.

Nell'ipotesi di impossibilità del trasferimento per ragioni obiettive, il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità, con conservazione del trattamento economico in godimento. Rappresentano ragioni obiettive, ad esempio, l'impossibilità di trovare, all'interno dell'organizzazione, un ufficio o una mansione di livello corrispondente alla qualifica del dipendente da trasferire. Non costituiscono valide ragioni oggettive le considerazioni sull'insostituibilità del soggetto.

Qualora ricorrano i presupposti indicati dalla norma e, all'esito del procedimento obbligatorio di valutazione sopra descritto, si decida di dare corso al trasferimento del dipendente, l'azienda potrà procedere:

- nei confronti di soggetti titolari di incarico dirigenziale, con atto motivato su proposta del Direttore della struttura di appartenenza (U.O.C., Dipartimento, Area Distrettuale), all'attribuzione al dirigente di un altro incarico di corrispondente valore economico. In considerazione del carattere cautelare del provvedimento, l'incarico dirigenziale originario è sospeso e attribuito, *ad interim*, ad altro dirigente;
- nei confronti del personale non dirigente, titolare di incarichi di funzione o di funzioni di coordinamento, con atto motivato, su proposta del Direttore/Responsabile dell'Unità Operativa di assegnazione, alla sospensione dell'incarico e, se possibile, all'attribuzione di un altro incarico;
- nei confronti del personale titolare di incarichi di RUP e Responsabile del procedimento, con atto del Direttore/Responsabile dell'Unità Operativa di assegnazione, alla revoca dell'incarico;
- nei confronti del personale non dirigente che non sia titolare di incarichi di responsabilità, con atto del Direttore/Responsabile dell'Unità Operativa di assegnazione, al trasferimento ad altro servizio e/o ad altra sede.

Nelle fattispecie descritte ai primi due punti del comma che precede, in caso di provvedimenti di archiviazione, proscioglimento o assoluzione, il dipendente riassume la titolarità dell'incarico sospeso sino alla sua naturale scadenza.

Affinché l'azienda possa dare effettiva applicazione all'istituto della rotazione straordinaria, nel rispetto di quanto previsto dai vigenti CCNL del personale dirigente e del comparto, dal Codice di Comportamento aziendale e dal vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, tutti i dipendenti hanno l'obbligo di informare tempestivamente l'Azienda in ordine al formale avvio di eventuali procedimenti penali a proprio carico per eventi di natura corruttiva.

Per tutto quanto non specificato all'interno del presente articolo, si fa rinvio alle "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d. lgs. n. 165 del 2001" adottate dall'Anac con delibera n. 215 del 26 marzo 2019, al vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza ed alla circolare ASL prot. n. 0137572/19 del 04/07/2019.

ART. 12 MISURE ALTERNATIVE ALLA ROTAZIONE ORDINARIA

In tutti i casi in cui non sia possibile applicare la misura della rotazione ordinaria, ivi comprese le ipotesi di "infungibilità" della figura, l'azienda è tenuta ad adottare misure alternative di tipo preventivo volte ad evitare che i soggetti titolari di incarichi/funzioni non sottoposti a rotazione detengano il controllo esclusivo dei processi, con particolare riferimento a quelli maggiormente esposti al rischio di corruzione. Tali misure sortiscono un effetto analogo a quello della rotazione, in quanto sono ispirate ai principi della trasparenza, della condivisione delle attività e della segregazione delle funzioni.

Esse sono, a titolo esemplificativo:

- il rafforzamento delle misure di trasparenza relativamente al processo rispetto al quale non è stata realizzata la rotazione, prevedendo la pubblicazione di dati e informazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi di legge;
- la previsione, da parte del dirigente, di modalità operative in grado di favorire una maggiore compartecipazione del personale alle attività dell'ufficio;
- la previsione, nelle aree maggiormente esposte al rischio corruttivo, generalmente caratterizzate da istruttorie delicate, di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, ferma restando l'unicità della responsabilità del procedimento per l'interlocuzione con l'esterno. In questo modo, le valutazioni più rilevanti ai fini della decisione finale sono condivise da più soggetti;
- l'affidamento delle varie fasi procedurali a persone diverse, facendo in modo che la responsabilità del procedimento sia assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, che ha la competenza dell'adozione dell'atto conclusivo: lo scopo è quello di evitare l'attribuzione di più compiti e responsabilità ad un unico soggetto;
- l'applicazione periodica della rotazione funzionale all'interno dell'ufficio, anche utilizzando, se possibile, il criterio dell'attribuzione casuale delle pratiche;
- la realizzazione di interventi formativi specifici rivolti ai soggetti impiegati nelle aree maggiormente esposte al rischio corruttivo;

- la previsione della doppia sottoscrizione degli atti, che saranno firmati sia dal soggetto istruttore che dal titolare del potere di adozione dell'atto;
- la previsione di meccanismi di collaborazione tra ambiti diversi e il ricorso al lavoro in team, che può essere anche funzionale ad una futura rotazione degli incarichi;
- il rafforzamento delle misure di controllo interno, con riferimento ai processi ad alto rischio;
- l'applicazione della segregazione delle funzioni, articolando le seguenti competenze tra soggetti distinti:
 - attività istruttorie e di accertamento;
 - adozione delle decisioni;
 - attuazione delle decisioni;
 - verifiche e controlli.

ART. 13 MONITORAGGIO E VERIFICHE

Ai sensi dell'art. 1, comma 10, lett. b) della L. n. 190/2012 e s.m.i., il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza verifica, d'intesa con i dirigenti competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi nelle strutture (U.O., Dipartimenti, Aree Distrettuali, Commissioni, ...) preposte allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Al fine di consentire lo svolgimento delle predette attività di monitoraggio i Direttori/Dirigenti dovranno dare conto dell'attuazione, all'interno della propria struttura di riferimento, della misura della rotazione, ovvero, sussistendone i presupposti, di eventuali misure alternative a quest'ultima, nell'ambito dei report di monitoraggio predisposti con cadenza semestrale secondo le indicazioni contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza ed in apposite circolari esplicative.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, a sua volta, darà conto dell'applicazione della misura della rotazione nell'ambito della relazione annuale, redatta ai sensi dell'art. 1, c. 14, della Legge n. 190/2012.

ART. 14 INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE SINDACALE

Come specificato dall'Anac nell'Allegato 2 al PNA 2019, sui criteri della rotazione, adottati con il presente



REGIONE ABRUZZO
AZIENDA SANITARIA LOCALE N. 1
AVEZZANO-SULMONA-L'AQUILA
Sede Legale – Via Saragat, snc, loc. Campo di Pile 67100 L'Aquila
Cod. Fiscale e Partita IVA 01792410662

Regolamento, è attuata la preventiva informativa sindacale, al fine di consentire alle OO.SS. di formulare, in tempi brevi, osservazioni e proposte, senza che ciò comporti l'apertura di una fase di negoziazione in materia.

ART. 15 PUBBLICAZIONE E DECORRENZA

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di adozione con delibera del Direttore Generale e sarà pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.