



SAN GIUSEPPE MOSCATI - AVELLINO
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALITÀ



REGOLAMENTO
SULLA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI
DEL PERSONALE DELL'AZIENDA
OSPEDALIERA "S.G. MOSCATI" DI
AVELLINO



SAN GIUSEPPE MOSCATI - AVELLINO

AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALITÀ

Allegato A)

SOMMARIO

1 INTRODUZIONE

2 SCOPO

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

4 RIFERIMENTI NORMATIVI

5 CRITERI OPERATIVI

5.1 DURATA DEGLI INCARICHI

5.2 I VERTICI DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

5.3 IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO (RUP)

5.4 FIGURE INFUNGIBILI

5.5 MISURE ALTERNATIVE ALLA ROTAZIONE

5.6 PROCEDURA DI ROTAZIONE

5.7 FORMAZIONE

5.8 ROTAZIONE OBBLIGATORIA

6. ENTRATA IN VIGORE



SAN GIUSEPPE MOSCATI - AVELLINO

AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALITÀ

1 INTRODUZIONE

La rotazione degli incarichi già dalla riforma Brunetta (D .Lgs. n. 150/2009) è stata considerata come strumento fondamentale di trasparenza e contrasto alla corruzione , essendo stata inserita anche come una delle misure gestionali proprie dei dirigenti: l'articolo 16, co. 1, lett. 1 quater, del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che i dirigenti, con provvedimento motivato, facciano ruotare il personale coinvolto in procedimenti penali o disciplinati per condotte di natura corruttiva.

La legge n. 190/2012, ai sensi dell'art. 1, co.5 lett. b), rappresenta che le Amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di prevedere la rotazione dei dirigenti e funzionari chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (Aree a rischio).

Il recente Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), adottato con delibera Anac n.831 del 3 Agosto 2016, nella sezione dedicata alla sanità ha precisato che: “ 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.” Il nuovo Atto Aziendale dell'Azienda Ospedaliera “S. G. Moscati”, approvato con Decreto regionale n. 151 del 4/11/2016, ha ridisegnato un nuovo assetto organizzativo al fine di contemperare l'esigenza della rotazione degli incarichi con quella del mantenimento dei livelli di competenza, in un quadro generale di accrescimento delle capacità complessive dell'amministrazione sanitaria , così come delineato nel PNA citato.

Infine, gli artt. 28 dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per l'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e per l'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, sottoscritti in data 8.6.2000, includono tra i criteri per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, anche il “criterio della rotazione ove applicabile” .

Alla rotazione si darà corso alla scadenza degli incarichi ed in ordine all'approvazione del nuovo assetto organizzativo rappresentato nel recente Atto Aziendale, fatte salve le ipotesi previste dall'art. 16, comma 1, lettera l – quater del D. Lgs. 165 / 2001, concernenti, in relazione a fatti di natura corruttiva, la sussistenza di formale notizia di avvio di procedimento penale a carico di un dirigente o in caso di avvio di procedimento disciplinare, ferma restando ogni valutazione in merito alla sospensione del rapporto di lavoro, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali.

Per tali fattispecie, su proposta del competente Direttore di Dipartimento (o Direttore Sanitario /Amministrativo a seconda dell'area interessata, qualora il caso concreto concerna Direttori di Dipartimento), il Direttore Generale procederà con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed al passaggio ad altro incarico, ai sensi del combinato disposto del richiamato art. 16, comma 1, lett. l – quater e dell'art. 55 – ter, comma 1, del D. Lgs. n. 165 / 2001.

1. FINALITA'

La rotazione dei dirigenti e dei dipendenti, con funzioni di responsabilità operanti nelle aree a più elevato rischio di corruzione, è prevista come strumento fondamentale per contrastare la corruzione intesa nel senso più ampio e cioè, come ogni comportamento teso a favorire l'interesse privato dell'attore pubblico rispetto all'interesse generale, allontanando il privilegio, la consuetudine e la prassi, che possono finire per favorire coloro che sono capaci di intessere relazioni con i dipendenti ed i dirigenti inamovibilmente inseriti in un certo ruolo, a discapito di altri: *“L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, 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”* (CIVIT, oggi ANAC).

La rotazione dei dirigenti e del personale è una misura che non dovrà essere applicata acriticamente ed in modo generalizzato a tutte le posizioni lavorative, in quanto presenta non indifferenti profili di delicatezza e complessità, ponendosi per certi versi in contrasto con i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, connesso ad elementi legati alla professionalità acquisita dai dirigenti e puntano sulla continuità, dimostrata appunto dalla competenza e dai risultati ottenuti.

La rotazione infatti, inizialmente prevista come ordinario sistema di attribuzione degli incarichi col D.Lgs n. 29/1993, è stata successivamente eliminata, proprio perché contrastante con i principi di merito e continuità dell'azione amministrativa, che impone la valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti in certi ambiti e settori di attività. **La legge n. 190/2012 l'ha ripristinata,**

ma al solo scopo di utilizzarla come misura preventiva particolare, per i casi di specifico rischio “alto” di corruzione.

L’Azienda procederà pertanto ad identificare in via prioritaria le strutture ed i servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione, dove lo strumento della rotazione dovrà essere applicato in via prevalente, quale strumento tipico di prevenzione del rischio.

Ovviamente, tale strumento sarà possibile applicarlo anche in settori non identificati a priori ma che manifestino, sulla base dei fatti, sintomi di debolezza al fenomeno corruttivo.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La professionalità medio-alta, che generalmente si innesta in incarichi di vertice, è quella che, proprio per questo, può rivelarsi a particolare rischio, perché è da lì che passano decisioni, spese, accordi.

La misura della rotazione trova applicazione pertanto nei confronti dei direttori/responsabili di struttura dotati di poteri gestionali e decisionali, operanti nei processi aziendali caratterizzati da rischio di corruzione “alto”.

La rotazione degli incarichi dirigenziali non sarà invece applicata a quelle figure il cui livello di professionalità è indispensabile alle finalità istituzionali, graduato in maniera differente a seconda del ruolo rivestito (infungibili). In quest’ultimo caso potrà essere valutata l’opportunità di applicare la misura della rotazione all’interno della struttura ai titolari di posizione organizzativa ed ai responsabili di procedimento.

In analogia con quanto indicato nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione dell’Azienda e nel Codice etico e di comportamento aziendale, si applicano i criteri stabiliti nel presente documento, stante l’inserimento nell’organizzazione aziendale e fatto salvo l’ordinamento specifico al quale tale personale è sottoposto.

4 RIFERIMENTI NORMATIVI

- La Legge n. 190/2012:

o prevede la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;

o obbliga alla predisposizione di procedure per la rotazione di dirigenti e funzionari;

o prevede la verifica dell’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici a più alto rischio di corruzione.

- Le **Linee di indirizzo del Comitato Interministeriale** (istituito con DPCM del 16 gennaio 2013) indicano la necessità di prevedere:

o adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture;

o indirizzi per evitare che possano consolidarsi delle rischiose posizioni "di privilegio" nella gestione diretta di certe attività, correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti.

- La **Conferenza Unificata** del 24 luglio 2013 sancisce nel merito che:

o la rotazione dei dirigenti e funzionari può avvenire solo al termine dell'incarico;

o gli Enti (in forza dell'art.16 c. 1 l-quater D.Lgs.165/2001) provvedano al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

- Il **Piano Nazionale Anticorruzione**, adottato con delibera Anac n.831 del 3 Agosto 2016 , stabilisce che:

o le pubbliche amministrazioni 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), operanti nelle aree a più elevato rischio di corruzione (per il personale dirigenziale, la rotazione integra altresì i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali);

o la misura deve essere adottata in tutte le amministrazioni - previa adeguata informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative - salvo motivati impedimenti connessi alle caratteristiche organizzative dell'amministrazione (in tal caso, la motivazione è inserita nel PTPC);

o il criterio di rotazione deve essere previsto nell'ambito dell'atto generale contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvato dall'autorità di indirizzo politico;

o deve essere identificato un *nocciolo duro* di professionalità infungibili per lo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio di corruzione;

o per il personale dirigenziale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, la durata dell'incarico deve essere fissata al limite minimo legale;

o 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;

o per il personale dirigenziale, alla scadenza dell'incarico la responsabilità dell'ufficio o del servizio deve essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente;

o 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;

o l'attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni;

o nel caso di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi, l'amministrazione pubblica applica la misura al personale non dirigenziale, con riguardo innanzi tutto ai responsabili del procedimento.

5 CRITERI OPERATIVI

5.1 DURATA DEGLI INCARICHI

L'Azienda Ospedaliera "S.G. Moscati" adotta il principio della rotazione del personale alla naturale scadenza dell'incarico dirigenziale o di responsabilità conferito (comparto), nelle aree a più elevato rischio di corruzione, nel rispetto delle norme contrattuali e degli accordi sindacali, fermi restando i casi di revoca dell'incarico per le ipotesi di applicazione di misure disciplinari, cautelari, o in caso di riorganizzazione aziendale, avvenuta di recente con l'approvazione del nuovo Atto aziendale Decreto regionale n. 151 del 4/11/2016.

Per quanto riguarda la rotazione del personale dirigenziale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, la durata dell'incarico deve essere fissata al limite minimo legale: cinque anni per gli incarichi di struttura complessa, tre anni per la struttura semplice e per l'incarico professionale (art. 27 - CCNL 8.6.2000).

Per il personale non dirigenziale, la durata originaria dell'incarico è prefissata nel relativo contratto e comunque, se non esplicitamente previsto, per un periodo non superiore ai cinque anni.

Nel caso fosse necessario procedere alla rotazione su un incarico al momento ricoperto da altro dipendente, l'intervallo temporale necessario al raggiungimento del termine di scadenza dell'incarico di quest'ultimo, verrà utilizzato per i necessari passaggi di competenze, salva l'ipotesi in cui vi sia il consenso degli interessati ad una cessazione anticipata.

5.2 I VERTICI DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Le figure identificative del vertice aziendale sono il Direttore Generale, Il Direttore Sanitario e il Direttore Amministrativo. Per tali figure sono già previsti criteri di rotazione o misure di contenimento atte a mitigare la discrezionalità della scelta, che potrebbe essere fonte di fenomeni corruttivi.

L'incarico di Direttore di dipartimento, affidato dal Direttore Generale, tenendo conto dei requisiti d'esperienza professionale, del curriculum scientifico e della capacità gestionale ed organizzativa, di durata generalmente triennale, se in area a rischio di corruzione alto, è soggetto a rotazione alla scadenza, o in caso di riorganizzazione aziendale, salvo proroghe che dovranno essere motivate per scritto da infungibilità del dirigente.

5.3 IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO (RUP)

Tra le figure aziendali che possono maggiormente essere esposte a rischio di corruzione per la tipologia di attività svolta, rientra anche il Responsabile unico del procedimento (RUP), nominato dalla stazione appaltante per gestire l'intero procedimento che riguarda il rapporto contrattuale, assumendosi le conseguenti responsabilità e dovendo garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'attività amministrativa.

Il rapporto tra Azienda e RUP non può propriamente definirsi "gerarchico in senso stretto": il RUP acquisisce infatti nell'ambito del proprio procedimento un'autonomia funzionale indispensabile per poter svolgere al meglio il proprio compito.

Di tale figura il Dirigente responsabile del servizio dovrà assicurarne la rotazione, in caso rilevi conflitto di interesse, anche potenziale, allo scopo di prevenire fenomeni corruttivi, intesi come necessità di evitare l'instaurarsi di rapporti anomali, quali quelli specificati al precedente paragrafo 1, informandone il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

La rotazione potrà avvenire, oltre che alla conclusione dei singoli contratti, anche attraverso l'affidamento al soggetto di incarichi di RUP in settori "merceologici" diversi rispetto a quelli seguiti nei precedenti incarichi, fatte salve le professionalità necessarie al ruolo e le competenze richieste (es; da manutenzioni a lavori o da manutenzioni beni immobili ad impiantistica ecc.).

Il RUP, per sua parte, dovrà astenersi dalla trattazione di ogni intervento in caso di conflitto di interessi, anche potenziale, segnalandolo per scritto al proprio Dirigente responsabile (è prevista la firma di apposito modulo sul conflitto di interessi).

5.4 FIGURE INFUNGIBILI

L'Azienda, come linea generale e compatibilmente con l'organico e con l'esigenza di mantenere continuità e coerenza di indirizzo delle strutture, è intenzionata ad applicare il principio di rotazione, prevedendo che, nei settori esposti ad alto rischio di corruzione, sia assicurata l'alternanza dei dipendenti, con particolare riguardo ai direttori/responsabili di struttura, ai responsabili di procedimento, nonché ai componenti delle commissioni di gara e di concorso.

La difficoltà, quale Azienda del Servizio Sanitario, è di provvedere alla rotazione degli incarichi di personale di alta specialità, data la complessità e l'onerosità di taluni adempimenti, sia a livello sanitario che tecnico-amministrativo, nonché la potenziale, unicità di tali figure professionali.

La specificità delle Aziende del Servizio Sanitario non rende sempre possibile applicare acriticamente il principio della rotazione, basti pensare ai Direttori di Dipartimento/Struttura ambito medico-sanitario, agli incarichi conferiti con concorso, dove è prevista un'altissima professionalità e dove, non solo contrattualmente il mancato rinnovo dell'incarico è conseguenza di una valutazione negativa da parte del Collegio Tecnico, ma spesso non esistono reali alternative se non a grave discapito della qualità dei servizi resi ai cittadini e/o un notevole aggravio dei costi.

Per quanto riguarda invece l'area dirigenziale Tecnica, Professionale ed Amministrativa, ai fini dell'applicazione dei criteri di rotazione, la stessa richiede, in ragione dei diversi ambiti di attività professionale previsti, l'attivazione di specifici percorsi formativi che l'Azienda si impegna ad avviare all'interno dell'orizzonte temporale del prossimo quinquennio, valutato come necessario per poter costruire percorsi multidisciplinari a favore dei vari soggetti coinvolti.

La rotazione dei dirigenti è pertanto di fatto difficile, se non impossibile, per le figure c.d. "infungibili" e per quelle il cui spostamento provocherebbe problemi oggettivi di continuità e di buon funzionamento dei servizi.

Sono dichiarati infungibili, con esplicita motivazione scritta, quei profili professionali per i quali è previsto il possesso di lauree specialistiche e/o abilitazioni specialistiche, possedute da una sola unità lavorativa non altrimenti sostituibili, ovvero figure che abbiano acquisito una specifica professionalità pluriennale non sostituibili immediatamente, senza pregiudizio per l'efficacia ed efficienza del servizio.

Nel caso in cui sussiste l'impossibilità oggettiva e motivata di rotazione per una o più posizioni esposte al rischio di corruzione alto, per le motivazioni sopra indicate, l'Azienda formalizzerà dei protocolli/percorsi attraverso cui si definiscano misure "rinforzate" sui processi in questione, anche utilizzando adeguati strumenti di controllo interno, ove non ancora esistenti.

Lo scopo primario della rotazione è infatti fare in modo che i dipendenti non intessano relazioni strette o continuative sempre con gli stessi interlocutori, pertanto un'ulteriore modalità di dare attuazione al predetto principio, sarà far esaminare pratiche e documenti da più soggetti o, dove possibile, la rotazione delle pratiche stesse dove, pur rimanendo fermi i dipendenti, ruotano le pratiche e si riduce il rischio di incrostazioni.

Sul piano della organizzazione interna del lavoro di una determinata struttura, è compito invece del dirigente responsabile assicurare la rotazione nell'affidamento della responsabilità dei vari procedimenti, compiere atti di vigilanza o di gestione nei confronti di determinate **pratiche a rischio alto di corruzione** ed adottare idonee misure di contenimento e monitoraggio, allo scopo di prevenire fenomeni corruttivi, dandone comunicazione, se necessario, anche al Responsabile per la prevenzione della corruzione. Indirizzi aziendali per la Rotazione dei dipendenti operanti in aree a rischio di corruzione (L. n. 190/2012, art. 1 co. 4).

5.5 MISURE ALTERNATIVE ALLA ROTAZIONE

Nei casi in cui non risulti possibile operare la rotazione a fine incarico, a titolo esemplificativo, si individuano pertanto tra le modalità organizzative da attuare:

- la rotazione dell'attività, affidata di volta in volta a operatori diversi dal titolare, **con rotazione delle pratiche;**
- l'applicazione di doppia sottoscrizione del provvedimento conclusivo o della proposta conclusiva dell'istruttoria, sia da parte del soggetto istruttore della pratica, sia del titolare del potere di adozione dell'atto finale, quale forma di corresponsabilità del procedimento;
- l'adozione di specifiche misure di controllo interno dei procedimenti/processi a rischio alto, concordate in sede di mappatura con i dirigenti responsabili delle strutture aziendali interessate;
- le misure di formazione specifica dei soggetti coinvolti e maggiormente esposti al rischio di corruzione alto.

Dato che la *ratio* alla base della norma è evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito, è ragionevole ritenere praticamente equipollenti i criteri ed i provvedimenti incentrati sulla rotazione dei dipendenti in genere e quelli che prevedono la segregazione e la contrapposizione dei ruoli e dei compiti, come già avvenuto nell'ambito privatistico, stante a dimostrazione la giurisprudenza ormai consolidata sull'applicazione del D.Lgs n. 231/2001 (omologo della L. n. 190/2012) dove si individua nella segregazione e separazione dei compiti e dei ruoli, la via maestra per scongiurare fenomeni devianti quali quelli corruttivi.

In particolare nei procedimenti ritenuti ad alto rischio di corruzione, sarà necessario prevedere:

1. l'individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni sulle procedure di gara/offerta nell'affidamento di appalti o selezioni di personale;
2. l'assegnazione delle pratiche con un criterio di tipo orizzontale e non verticale, non ripartendone cioè un certo numero per ogni addetto, ma in guisa che ogni addetto svolga una parte del lavoro afferente ciascuna pratica, assicurando in tal modo che ogni provvedimento sia passato al vaglio di più istruttori.

Diventa elemento basilare di ogni attività preventiva, da porre in essere in assenza della rotazione fisica dei dipendenti, dunque quello della COLLEGIALITÀ. Tale principio si basa sull'assunto che nei procedimenti a rischio di corruzione alto che devono concludersi con un provvedimento, l'esistenza di un elemento di collegialità, da inserire nella fase propositiva (proposta redatta da un collegio/altro soggetto ed adottata dal Dirigente), o nella fase interlocutoria (parere elaborato da un collegio/soggetto e rimesso al Dirigente), o in quella finale decisoria (valutazione effettuata da un collegio/altro soggetto e decisione motivata adottata in maniera conforme o non conforme dal dirigente), può essere decisivo al fine di garantire la trasparenza e legittimità del comportamento.

La mobilità, *“specialmente se temporanea, può costituire un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche*, pertanto l'Azienda potrà promuovere iniziative di raccordo con le Aziende/Enti interessati, finalizzate all'attuazione di suddetta mobilità tra professionalità equivalenti (Conferenza unificata il 24 luglio 2013 - per l'applicazione della legge n. 190/2012 in regioni, enti locali ed enti del servizio sanitario nazionale).

Un ulteriore soluzione potrebbe essere infine il ricorso alla stipula di convenzioni/accordi tra enti: la gestione in tale forma di alcune funzioni e servizi, può facilitare la possibilità di controlli incrociati su determinati percorsi ritenuti ad alto rischio di corruzione.

5.5 PROCEDURA DI ROTAZIONE

Il dirigente che opera in area individuata come a rischio di corruzione alto, alla naturale scadenza dell'incarico conferito, o in caso di riorganizzazione aziendale, sarà valutato anche sotto l'aspetto della possibile rotazione.

In sede di valutazione a fine incarico, nel corso della valutazione di prima istanza, il Dirigente suo diretto responsabile, si esprimerà anche in merito ad una possibile rotazione d'incarico del dirigente considerato. Il Collegio Tecnico, in seconda istanza, esprimerà parere in merito a quanto indicato in prima istanza ai fini di una possibile rotazione del dirigente sottoposto a valutazione.

La Direzione aziendale, valutati i pareri, deciderà sulla rotazione del dirigente con atto motivato o sull'adozione di ulteriori misure di controllo o contenimento del rischio alto.

A seguito di suddetta valutazione, potrà essere decisa dunque:

1. la rotazione dell'incarico, anche valutando periodi di compresenza e/o percorsi formativi specifici;
2. la conferma nell'incarico dichiarandone con motivazione scritta l'infungibilità;
3. la rotazione delle sole pratiche ritenute a rischio alto, anche valutando periodi di compresenza e/o percorsi formativi specifici;
4. l'adozione di misure specifiche di monitoraggio relativamente alla gestione di pratiche ritenute particolarmente a rischio di corruzione (possibile anche come misura ulteriore in aggiunta al punto 1. e al punto 2).

Nel relativo provvedimento di conferma d'incarico, qualora non si applichi la rotazione, ne dovrà essere dettagliatamente motivata l'infungibilità, nonché le misure che si intende adottare per il contenimento del rischio alto di corruzione, se non già presenti.

Di tali decisioni sarà informato anche il Responsabile per la prevenzione della corruzione, che ha l'onere di verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi nelle strutture che svolgono attività in cui è più elevato il rischio o dove siano stati commessi reati di corruzione.

5.7 FORMAZIONE

Per garantire che la rotazione non comprometta il funzionamento degli uffici ed il patrimonio di abilità presenti, il personale sarà coinvolto in percorsi di formazione ed aggiornamento continuo, anche mediante sessioni formative *in house*, con l'obiettivo di:

1. creare, ove possibile, competenze di carattere trasversale e professionalità che possano nel lungo periodo essere utilizzate in una pluralità di settori, con "lo svolgimento di formazione *ad hoc* ed attività preparatoria di affiancamento, affinché si acquisiscano le conoscenze e la perizia necessaria per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio alto;
2. procedere ad un aggiornamento continuo sulla recente normativa in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza ed integrità per la gestione dei conflitti di interesse.

È compito del dirigente responsabile segnalare al Responsabile per la prevenzione della corruzione ed alla Formazione interna, in sede di predisposizione del Piano Formativo Annuale, le necessità formative presenti all'interno della propria struttura, ai fini dell'applicazione dei criteri di rotazione e delle eventuali alternative alla stessa riportati nel presente documento.

5.8 ROTAZIONE OBBLIGATORIA

Si procede necessariamente alla rotazione per tutti i dipendenti in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico ed in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva.

In tali situazioni, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'Azienda:

- per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla sospensione dell'incarico in essere ed al passaggio ad altro incarico;
- per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio.

La misura dovrà essere applicata anche se l'effetto indiretto della rotazione comporterà un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria, dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità.

Nel caso in cui sussiste l'impossibilità oggettiva e motivata di rotazione, l'Azienda formalizzerà dei protocolli/percorsi attraverso cui si definiscano misure "rinforzate" sui processi in questione, anche utilizzando adeguati strumenti di controllo interno.

La rotazione è inoltre necessaria per tutti i dipendenti laddove si rilevano circostanze che ne impongano l'utilizzo, anche nelle aree non qualificate a particolare rischio di corruzione alto, come in caso di emersione di una situazione di conflitto di interessi, che non possa essere diversamente gestita, se non imponendo un spostamento definitivo del dipendente ad altro servizio.

6. ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento, previo invio alle OO.SS. , entrerà in vigore nel corso dell'anno 2017 .Gli oneri di diffusione e pubblicità saranno adempiuti mediante pubblicazione del presente regolamento sul sito aziendale Amministrazione Trasparente nella sotto-sezione " Altri contenuti-Corruzione".

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

Allegato B

UU.OO.	TIPI DI ATTIVITA'	RISCHIO
G.R.U.	Concorsi e avvisi di selezione per il personale di ogni ruolo, a tempo determinato e non.. Nomine ed incarichi. Procedure per l'affidamento di incarichi e nomine.	ALTO
U.O. ECON./FINANZIARIO	Bilanci –pagamenti.incassi	ALTO
U.O. PROVVEDITORATO	Accessibilità <i>ordine</i> della documentazione di gara. Indicazione nella delibera/determina a contrarre dei criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle imprese da invitare.	ALTO
U.O. GARE COMUNITARIE	Obbligo di preventiva pubblicazione <i>ordine</i> del calendario delle sedute pubbliche delle procedure di gara e programmazione e controllo attività.	ALTO
U.O. TECNICO E PATRIMONIO	Completamento della procedura automatizzata per la compilazione dell'elenco annuale dei contratti. Verifica del corretto assolvimento dell'obbligo di trasmissione all'ANAC delle varianti	ALTO
U.O. FARMACIA	Approvvigionamento, gestione farmaci e dispositivi	ALTO
U.O. ALPI	Rendicontazione annuale dell'attività libera Professione dell'area Medica	ALTO
U.O. CUP-TICKET	Informatizzazione delle procedure di prenotazione e predisposizione di quelle di accettazione anche per gli studi ambulatoriali	ALTO
TUTTI I DIPARTIMENTI SANITARI	Coordinamento attività	MEDIO
DIREZIONE SANITARIA/ORGANIZZAZIONE E DEI SERVIZI OSPEDALIERI	Coordinamento attività	ALTO
U.O. PROGRAMMI/CONTROLLO	Piano della Performance	ALTO
U.O. FORMAZIONE	Coordinamento formazione medica e comparto	ALTO
U.O. U.R.P.	Coordinamento attività	ALTO

