

PUBBLICAZIONE

Si dichiara che la presente Deliberazione è stata pubblicata nell'albo pretorio informatico dell'ASP di Ragusa, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53, comma 2, della L.R. n.30 del 3/11/93 e dell'art. 32 della Legge n. 69 del 18/6/09 e s.m.i., dal **21 GEN. 2018**

IL SEGRETARIO

*Sig. Marcello Cugliatta*

Notificata al Collegio Sindacale il \_\_\_\_\_ con nota prot. n. \_\_\_\_\_

DELIBERA SOGGETTA AL CONTROLLO

Dell'Assessorato Regionale della Salute ex L.R. n. 5/09 trasmessa in data \_\_\_\_\_ prot. n. \_\_\_\_\_

SI ATTESTA

Che l'Assessorato Regionale della Salute:

- Ha pronunciato l'approvazione con provvedimento n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_
- Ha pronunciato l'annullamento con provvedimento n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

come da allegato.

Delibera divenuta esecutiva per decorrenza del termine previsto dall'art. 16 della L.R. n. 5/09 dal \_\_\_\_\_

DELIBERA NON SOGGETTA AL CONTROLLO

- Esecutiva ai sensi dell'art. 65 della L. R. n. 25/93, così come modificato dall'art. 53 della L.R. n. 30/93 s.m.i., per decorrenza del termine di 10 gg. di pubblicazione all'Albo, dal \_\_\_\_\_
- Immediatamente esecutiva dal \_\_\_\_\_  
Ragusa, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO

REVOCA/ANNULLAMENTO/MODIFICA

- Revoca/annullamento in autotutela con provvedimento n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_
- Modifica con provvedimento n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_  
Ragusa, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO

Assessorato Regionale Sanità



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE  
RAGUSA

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO

N. **92** del **16 GEN. 2018**

DIREZIONE AMMINISTRATIVA OSPEDALI DI RAGUSA  
Ufficio del Responsabile della Prevenzione della Corruzione

OGGETTO: Regolamento sulla rotazione del personale nelle aree a rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

*D.ssa Giovanna Di Stefano*

IL DIRETTORE DELLA STRUTTURA

*R. P.C. - D.ssa Gabriella Merlino*

Proposta di Provvedimento pervenuta alla Segreteria Deliberante il **- 6 DIC. 2017**

VISTO CONTABILE

Si attesta la copertura finanziaria del presente provvedimento

Autorizzazione n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_  C.E. /  C.P. /  F d.Vinc. /  S.Pass.

**NON COMPORTA  
IMPEGNO DI SPESA**

Autorizzazione come da prospetto allegato

*IL FUNZIONARIO*

*IL DIRETTORE U.O.C.  
SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO/PATRIMONIALE  
(Dott. Massimo Cicero)*

Il **16 GEN. 2018**, nella sede dell'Azienda Sanitaria Provinciale, il Commissario Dott. Salvatore Lucio Ficarra, nominato con Decreto del Presidente della Regione Siciliana n. 398/Serv. 1° / S.G. dell'1 agosto 2017, coadiuvato, ai sensi dell'art. 7 della L. R. 30/1993 dai dottori: Salvatore Lombardo, Direttore Amministrativo e Giuseppe Drago, Direttore Sanitario e con l'assistenza **Sig. Marcello Cugliatta**, quale Segretario verbalizzante, adotta la seguente deliberazione:

Visto il D.lgs n. 502/92 e s.m.i.;

Vista la L.R.n. 5/2009;

Visto l'Atto aziendale di questa ASP, adottato con Delibera n. 1774 del 3/5/2017 ed approvato con DD.AA. nn. 1095/2017 e 1058/2017;

**Premesso che**

- il D.Lgs n.165/2001 e succ. m. ei., all'art.16, comma 1, lett.I quater prevede che i Dirigenti "provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva";
- ai sensi del D.Lgs. n.150/2009, la rotazione del personale rappresenta uno degli strumenti più importanti di trasparenza e contrasto alla corruzione;
- la Legge n.190 del 6 novembre 2012 e succ. m. e i., recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" prevede all'art. 1 comma 4 lett. e), che il Dipartimento della Funzione Pubblica (ora ANAC in virtù dell'art. 19, comma 14 D.L. n.90/2014 convertito in Legge n.114/2014) definisca 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";

**Richiamati**

- le Linee di indirizzo del comitato Interministeriale istituito con DPCM del 16 gennaio 2013;
- il Piano Nazionale Anticorruzione, adottato con delibera n. 831 del 30 agosto 2016, nell'ambito del quale il criterio della rotazione del personale rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione del fenomeno corruttivo;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, adottato con delibera n.246/2017 per effetto del quale questa A.S.P. all'interno del paragrafo *Trattamento del rischio corruzione* al punto 4) ha recepito il criterio della rotazione come una delle misure obbligatorie di prevenzione della corruzione da attuarsi in condizione di complementarietà con le altre misure previste dal Piano Triennale;

**Rilevato che** nella volontà del legislatore la rotazione:

- è un criterio organizzativo da prendere necessariamente in considerazione attraverso una pianificazione pluriennale e un programma predeterminato, affinché la sua utilizzazione sia effettivamente funzionale alle esigenze di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e di corruzione;
- è uno strumento ordinario di organizzazione e di utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale e con valenza punitiva;
- va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale, contribuendo in tal modo all'accrescimento delle conoscenze e della preparazione del personale;
- ove non possibile, attesi vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo e vincoli di natura soggettiva attinenti il rapporto di lavoro e/o l'infungibilità del profilo professionale, deve essere sostituita da altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi;
- deve essere un obiettivo effettivo, documentabile e verificabile e sarà dunque compito del Responsabile per la prevenzione della corruzione monitorare e verificare l'effettiva applicazione (art.1, comma 10, lett. b L. 190/2012);

**Rilevato che** l'Assessorato alla Salute, con nota prot.59768/AI/DASOE/RIS del 19.07.17, ha avviato il monitoraggio delle attività in ambito di rotazione del personale, richiamando peraltro il rispetto dei Piani Triennali Anticorruzione adottati da ciascuna Azienda Sanitaria in ottemperanza alle disposizioni di cui alla citata delibera n.831/16 dell'ANAC;

**Atteso che** questa ASP ha dato riscontro alla suddetta richiesta dell'Assessorato alla Salute fornendo, con nota prot.23352/DG del 28.07.17 e successiva prot.30966/DG del 31.10.17, le indicazioni sulle attività svolte ed in itinere - in materia di rotazione del personale;

**Visto** il Regolamento aziendale, elaborato in materia dall'Ufficio Anticorruzione e allegato alla presente deliberazione per costituirne sua parte integrante e sostanziale;

**Dato atto che** il presente regolamento è soggetto al rispetto delle disposizioni in materia di informazione e partecipazione sindacale e, pertanto, verrà data informazione alle OO.SS. al fine di consentire loro di presentare proprie osservazioni in materia;

**Ritenuto**, quindi, di adottare il *Regolamento sulla rotazione del personale nelle aree a rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni*, qui accluso, ;

**Rilevata** l'esigenza di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile al fine di procedere con celerità agli adempimenti conseguenti,

Su proposta del Dirigente della U.O.C. proponente nella qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione che ne attesta la regolarità tecnica;

Sentiti i pareri favorevoli espressi dai Direttori Amministrativo e Sanitario per quanto di rispettiva competenza,

**DELIBERA**

- **Adottare** il *Regolamento sulla rotazione del personale nelle aree a rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni* allegato alla presente delibera per costituirne sua parte integrante e sostanziale;

- **Dare atto che** il presente regolamento è soggetto al rispetto delle disposizioni in materia di informazione e partecipazione sindacale e, pertanto, verrà data informazione alle OO.SS. al fine di consentire loro di presentare proprie osservazioni in materia

- **Stabilire che** le misure previste entrino in vigore, previo invio alle OO.SS. per quanto sopra, alla data di approvazione del nuovo Piano Triennale, soggetto agli aggiornamenti di legge, del quale costituisce integrazione sostanziale;

- **Dare Atto che** il presente provvedimento non determina oneri per l'Azienda;

- **Trasmettere** il presente atto al competente Assessorato Dipartimento Reg.le Attività Sanitarie e Osserv.Epid.- Dipartimento Reg.le Pianif. Strategica e Unita' di Staff "Controllo di Gestione"

- **Attribuire** la clausola dell'immediata esecutività alla presente deliberazione;

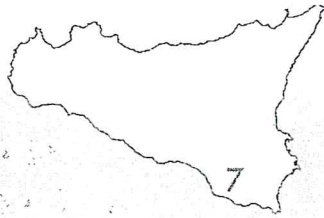
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Dott. Salvatore Lombardo

IL COMMISSARIO  
Dott. Salvatore Ludio Ficarra

IL DIRETTORE SANITARIO  
Dott. Giuseppe Drago

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

*[Firma illeggibile]*



*REGOLAMENTO SULLA ROTAZIONE DEL PERSONALE NELLE AREE A RISCHIO DI  
CORRUZIONE NONCHE' DEI COMPONENTI DELLE COMMISSIONI*

SOMMARIO

Premessa generale e contesto normativo .....	pag.1
Art. 1- Vincoli alla rotazione .....	pag.3
Art.2- Scopo .....	pag.4
Art.3- Campo di applicazione.....	pag.4
Art.4- A chi si rivolge: aree e settori .....	pag.5
Art.5- Criteri per la rotazione .....	pag.5
Art.6- Indirizzi e modalità operativi.....	pag.6
Art.7- Rotazione del personale dirigenziale .....	pag.7
Art.8- Limiti oggettivi e soggettivi .....	pag.9
Art.9- Modalità rotazione personale non dirigenziale.....	pag.9
Art.10- Limiti oggettivi e soggettivi.....	pag.10
Art.11- Il Responsabile del procedimento (RUP).....	pag.10
Art.12- Rotazione nella composizione delle commissioni.....	pag.11
Art.13- Misure alternative alla rotazione.....	pag.11
Art.14- Formazione .....	pag.11
Art.15- Rotazione obbligatoria.....	pag.12
Art.16- Periodo di raffreddamento.....	pag.13
Art.17- Monitoraggio e verifiche.....	pag.13
Art.18- Informazione e partecipazione sindacale.....	pag.13
Art.19- Entrata in vigore.....	pag.13
Art.20- Disposizioni finali e transitorie.....	pag.13

92

M





## REGOLAMENTO SULLA ROTAZIONE DEL PERSONALE NELLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE NONCHE' DEI COMPONENTI DELLE COMMISSIONI

### Premessa generale e contesto normativo

Nell'ambito del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), adottato dall'Autorità con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016, la rotazione del personale rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione del fenomeno corruttivo.

L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, limita il rischio che tra dipendente pubblico ed utenti/clienti/fornitori possano instaurarsi rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

La rotazione, **già con la riforma Brunetta, d.lgs. 150/2009**, è stata considerata come strumento fondamentale di trasparenza e contrasto alla corruzione ed è stata inserita come una delle misure gestionali, proprie dei dirigenti, pur se come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi: **l'articolo 16, comma 1, lett. l quater, del d.lgs. 165/2001**, difatti, prevede che i dirigenti, con provvedimento motivato, facciano ruotare il personale coinvolto in procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

La **Legge n.190/2012**, invece, **all'art. 1 comma 4 lett. e)** introduce il criterio della rotazione in maniera più estesa, non solo nei confronti dei dipendenti già coinvolti in procedimenti penali o disciplinari ma, più in generale, nei confronti di quei dirigenti e/o dipendenti che svolgano attività nelle aree a maggior rischio corruttivo, richiedendo, inoltre, *la definizione di misure idonee per evitare sovrapposizioni di finzioni e cumuli di incarichi in capo ai dirigenti pubblici*.

Nella volontà del legislatore, il criterio della rotazione deve costituire per tutte le pubbliche amministrazioni destinatarie della previsione normativa un obiettivo effettivo, documentabile e verificabile e, dunque, sarà compito del Responsabile per la prevenzione della corruzione, d'intesa con il dirigente competente, verificare, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo



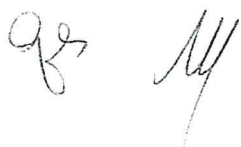
svolgimento delle attività, nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (**art. 1, comma 10, lettera b**).

In tema di rotazione, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) è intervenuta per formulare importanti orientamenti che vanno ad aggiungersi ed integrare le prescrizioni del Piano nazionale. In particolare :

- ✓ *la rotazione è rimessa all'autonoma determinazione delle amministrazioni che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici;*
- ✓ *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-professionale. Pertanto, non si deve dar luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico;*
- ✓ *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 quindi temperare le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione (il suo prestigio, la sua imparzialità, la sua funzionalità) con tali diritti;*
- ✓ *i criteri di rotazione devono essere previsti nei PTCC e nei successivi atti attuativi e i provvedimenti di trasferimento devono essere adeguatamente motivati;*
- ✓ *sui criteri generali di rotazione deve essere data informazione alle organizzazioni sindacali. Tale informazione consente alle organizzazioni sindacali di presentare proprie osservazioni e proposte, ma non apre alcuna fase di negoziazione in materia;*

In relazione poi agli aspetti strutturali dell'organizzazione sanitaria, nella quale l'applicabilità del principio presenta delle criticità peculiari in ragione della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni apicali, l'Autorità, in sede di elaborazione dell'attuale Piano nazionale, ha voluto fornire indicazioni generali di tipo organizzativo e di pianificazione strategica affinché, comunque, venga avviato "un percorso virtuoso" finalizzato a rendere praticabile la rotazione degli incarichi anche in questo ambito.

In tale ottica, la rotazione viene vista come una condizione prospettica da costruire attraverso la messa a punto di meccanismi aziendali orientati verso questa direzione, come ad esempio la pianificazione pluriennale delle esigenze formative attraverso piani mirati a contrastare le tendenze

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be initials or names.



di esclusività delle competenze e a favorire la loro interscambiabilità in quanto e nei limiti di quelle attività e/o funzioni omogenee e fungibili.

Detta pianificazione mira ad evitare che la rotazione sia impiegata al di fuori di un programma predeterminato e possa essere intesa o effettivamente utilizzata in maniera non funzionale alle esigenze di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione.

In coerenza con l'ottica delineata con il Piano Nazionale Anticorruzione, pertanto, la prospettiva organizzativa che l'A.S.P. di Ragusa intende darsi in materia occupa uno spazio temporale di anni cinque.

La gradualità operativa della misura consentirà in tal modo di mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria e, allo stesso tempo, di poter avviare ogni necessario ed insostituibile processo di formazione, quale presupposto di base della rotazione, previsto dalla norma.

### **Art. 1 - Vincoli alla rotazione**

Precisato che la rotazione è rimessa alla autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici, le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione nell'A.S.P. di Ragusa 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'Azienda adotterà misure di rotazioni 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 n.104/92 ( tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e al d.lgs 26 marzo 2011 n.151 ( congedo parentale ). Con riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale che riveste la carica sindacale prevista dalla legge, 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 allo svolgimento di talune specifiche attività, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico ( ingegneria clinica, fisica sanitaria, informatica ecc. ). Si tratta di esigenze già evidenziate dall'A.N.A.C. nella propria delibera n. 13/15, 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 è ancora quello della cosiddetta **infungibilità** derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settori o di particolari requisiti di reclutamento.

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

**Ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo.**

### Art. 2 - Scopo

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.

L'A.S.P. procederà, pertanto, ad identificare, in via prioritaria, le strutture ed i servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione (mappatura), 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.

### Art. 3 - 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” nonché, al personale non dirigenziale e, nello specifico, ai titolari di posizione organizzativa ed ai responsabili del procedimento

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**).

**Art.4 - A chi si rivolge :**  
**aree e settori a rischio individuati nel P.T.P.C. dell’A.S.P. di Ragusa**

L’ASP di Ragusa nel proprio Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, adottato con la delibera n. 246 /2017, ha recepito la rotazione del personale come misura di prevenzione della corruzione obbligatoria. Il presente regolamento definisce le procedure di rotazione del personale addetto alle aree ed ai i settori a rischio, così come individuati nell’allegato al P.T.P.C. aziendale “*Mappatura Processi a rischio*” e successivi aggiornamenti ed integrazioni. A titolo esemplificativo e non esaustivo: a) autorizzazione o concessione, b) scelta del contraente per l’affidamento di lavori, forniture e servizi, c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, d) concorsi e prove selettive per l’assunzione del personale e progressioni di carriera ( **Legge n. 190/2012, art. 1 comma 9 lett. a) e comma 16**).

La misura si applica nei confronti del:

- a) Personale in servizio sia tempo determinato che indeterminato e sia dirigente che del comparto;
- b) Personale di altro tipo ( convenzionato, CO.CO.CO., specialisti ambulatoriali, o altro) addetto alle aree a rischio, per il quale spetterà al Direttore della macrostruttura ( Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero), interessata alla gestione dello stesso, provvedere alla rotazione ove possibile.

**Art.5 - Criteri per la rotazione del personale nelle aree a rischio**

La rotazione, nel rispetto delle esigenze organizzative, avviene utilizzando uno dei seguenti criteri:

- 1) **Territoriale**, con assegnazione del dipendente ad un diverso ambito territoriale;
- 2) **Per competenza**, con assegnazione del dipendente ad altre competenze della medesima struttura;
- 3) **Per competenza e per territorio**, con assegnazione del dirigente ad altre competenze ed in altre strutture.

La rotazione in diverso ambito territoriale deve avvenire, se possibile, presso la sede più vicina a quella di provenienza per ridurre al minimo il disagio del dipendente al trasferimento.



Il personale potrà essere fatto ruotare nello stesso ufficio periodicamente, con la rotazione c.d. “funzionale”, ossia con un’organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti. A titolo esemplificativo: responsabili del procedimento e relative istruttorie, funzionari facenti parte di commissioni interne all’ufficio o all’amministrazione, personale a diretto contatto con il pubblico.

Di norma, nello stesso anno, non può ruotare più di un terzo del personale delle strutture interessate e ciò per garantire comunque la presenza di personale in possesso della necessaria professionalità per lo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio di corruzione, allo scopo di assicurarne la continuità

#### **Art. 6 - Indirizzi e modalità operativi**

L’A.S.P. di Ragusa 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;
- la richiesta dei dirigenti interessati a scambio di incarichi, favorevolmente accolta dalla Direzione Generale
- le ipotesi di riorganizzazione aziendale. In tal caso La Direzione aziendale ne dà idonea comunicazione al dirigente stesso con un preavviso di gg. 30, assicurando il principio del giusto procedimento . Se la rotazione è disposta prima della 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.

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 come meglio esplicitato al successivo articolato.

Per il personale titolare di posizione organizzativa, la durata originaria dell’incarico è prefissata nel relativo contratto che, di norma, prevede una temporalità triennale con facoltà di rinnovo per eguale periodo.

**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**

La rotazione è supportata da idonee e tempestive iniziative formative rivolte al personale che dovrà subentrare nelle attività a rischio e quello che dovrà essere assegnato ad altre attività.





Dove possibile, la formazione viene effettuata con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori.

Nei limiti delle possibilità garantite dal personale in organico, dai limiti ad assunzioni e mobilità e dalle risorse economiche disponibili, deve essere garantito l'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 potrà essere effettuata anche con interventi che modificano l'attribuzione di linee funzionali o di parti di processi o che scompongono le attività attribuendole a diversi soggetti.

A questo proposito si fa riferimento a quanto elaborato dalla giurisprudenza ormai consolidata in ambito privatistico sull'applicazione del D.Lgs. n.231/01, applicando il criterio della separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli e/o il meccanismo di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio ( es. lavoro in team che peraltro nel tempo può favorire anche una rotazione degli incarichi)

**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.**

#### **Art. 7 - Rotazione del personale dirigenziale**

La rotazione dei dirigenti avviene nelle aree a rischio individuate nel richiamato al PTPC, compatibilmente con l'organico e con l'esigenza di mantenere continuità e coerenza di indirizzo delle strutture, prevedendo che nei settori più esposti a rischio di corruzione siano alternate le figure dei Direttori di macrostrutture, Direttori/Responsabili di Unità Operative, Direttori di Servizi e di Presidi, Responsabili di procedimento, nonché dei Componenti delle commissioni di gara e di concorso, Ufficio Procedimenti Disciplinari ed Organismi vari.

La rotazione dei Dirigenti interesserà le seguenti macrostrutture:

- a) Area amministrativa-gestionale;
- b) Area sanitaria, comprensiva della vigilanza-ispezione, dell'accettazione/liste di attesa, dell'accertamento diagnostico ai fini della concessione di provvedimenti di concessione di benefici, sovvenzioni e contributi ( es. Commissioni invalidi civili, assistenza indiretta, assistenza domiciliare etc.).





La rotazione integra, altresì, per il personale dirigenziale, i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è attuata di regola alla scadenza dell'incarico, fatti salvi i casi di carenze nell'organico e le ipotesi previste dall'art. 16, comma 1, lett. 1 quater del D. Lgs 165/2001 (per il quale i dirigenti dispongono con provvedimento motivato la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva).

In quest'ultima ipotesi, la rotazione del personale opererà anche prima della scadenza dell'incarico dirigenziale o di responsabilità conferito (comparto).

La durata degli incarichi conferiti ai Dirigenti delle aree ad alto rischio deve essere fissata al **limite minimo legale** e, pertanto:

- a) incarichi di struttura complessa: 5 anni;
- b) incarichi di struttura semplice: 3 anni;
- c) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 c. 1 lett. c del CCNL del 8.6.2000: 3 anni;
- d) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 c. 1 lett. d del CCNL del 8.6.2000: 5 anni;

Il Direttore dell'UOC Risorse Umane provvederà **entro il 30 giugno** di ogni anno a trasmettere a ciascuna struttura considerata a rischio di corruzione, l'elenco dei dirigenti in servizio presso la medesima con le date di scadenza dei relativi incarichi.

Il Direttore della struttura interessata, **entro il 30 luglio** di ogni anno, trasmetterà alla Direzione Generale, nonché per conoscenza e per eventuali osservazioni, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed al Direttore dell'UOC Risorse Umane, la proposta di un Piano annuale di rotazione dei dirigenti, da ruotare per l'anno successivo, nel rispetto dei limiti di cui al successivo articolato. Il Direttore della struttura interessata, laddove la rotazione sia possibile, dovrà, inoltre, indicare nella proposta di Piano annuale di rotazione dei dirigenti:

- a) la proposta del nuovo incarico da conferire (che tenga conto delle attitudini e delle capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza e delle specifiche competenze organizzative possedute), che dovrà essere di analoga tipologia, salvo il caso di valutazione negativa alla fine dell'incarico, che comporterà una diversa proposta;
- b) i tempi di rotazione, ossia qualora il nuovo incarico non possa essere affidato alla scadenza di quello in atto, dovrà prevedersi una proroga di questo ultimo per il tempo strettamente necessario ad attuare la rotazione;
- c) i percorsi ed i tempi di formazione da attivare prima della rotazione mediante la formazione e l'attività di affiancamento del personale che dovrà subentrare nelle attività a rischio e quello che dovrà essere assegnato ad altre attività, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.





La proposta di Piano annuale di rotazione dei dirigenti può sempre essere modificato nel corso dell'anno di riferimento dal Direttore della struttura interessata. Il Direttore Generale, con atto motivato, provvederà al conferimento dei nuovi incarichi, stipulando, altresì, il contratto individuale di lavoro.

#### **Art. 8 - Limiti oggettivi e soggettivi alla rotazione del personale dirigenziale**

La rotazione non sarà applicata ai profili professionali nei quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistici posseduti da una sola unità lavorativa;

I meccanismi della rotazione non sono applicabili al personale medico, vigendo il vincolo della specialità e la non interscambiabilità tra i Direttori di struttura relativamente ai rispettivi reparti di appartenenza. In questi casi, laddove possibile e in presenza di funzioni clinico-assistenziali omogenee, potrà essere valutata la possibilità di una rotazione territoriale purché opportunamente prevista nel relativo bando di selezione.

La rotazione non opera per le **figure infungibili**, intendendo per tali quelle figure professionali per le quali è richiesto il possesso di lauree specialistiche non presenti per altre figure dirigenziali, oppure il possesso di un'abilitazione professionale e l'iscrizione nel relativo albo.

#### **Art.9 - Modalità di rotazione del personale non dirigenziale**

La procedura della rotazione riguarderà tutto il personale del comparto delle aree a rischio e, nell'ordine, i titolari di posizione organizzativa del comparto e i responsabili dei procedimenti.

La rotazione trova anche applicazione nei confronti del personale sanitario non medico, impiegato in attività ad alto rischio corruttivo, quali attività di programmazione delle visite e/o delle liste di attesa per ricoveri ed interventi, ovvero a costante contatto con l'utenza o in ambito libero professionale intramoenia

Per il personale non dirigenziale la proposta di rotazione viene programmata annualmente dal Direttore della struttura interessata **entro il 30 settembre** secondo le modalità previste al superiore art. 5. La proposta di programmazione della rotazione del personale del comparto viene trasmessa dal Direttore della struttura interessata alla Direzione Generale, nonché per conoscenza e per eventuali osservazioni, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed al Direttore dell'UOC Risorse Umane.

La durata di permanenza nel settore viene prefissata dall'amministrazione secondo criteri di ragionevolezza, preferibilmente non superiore a cinque anni.





L'attuazione della misura terrà conto delle attitudini e delle capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza e delle specifiche competenze e richiede una preventiva attività di formazione e affiancamento del personale che dovrà subentrare nelle attività a rischio e quello che dovrà essere assegnato ad altre attività, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio. La proposta di programmazione della rotazione del personale del comparto può sempre essere modificato nel corso dell'anno di riferimento dal Direttore della struttura interessata.

#### **Art. 10 - Limiti oggettivi e soggettivi alla rotazione del personale non dirigenziale**

La rotazione non opera per le figure infungibili, intendendo per tali quelle figure professionali per le quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistico e/o di particolari abilitazioni possedute da una sola unità lavorativa, non altrimenti sostituibile.

La rotazione non opera per il personale sanitario, ad eccezione del personale sanitario non medico, impiegato in attività di programmazione delle visite e/o delle liste di attesa per ricoveri ed interventi, ovvero a costante contatto con l'utenza o in ambito libero professionale intramoenia.

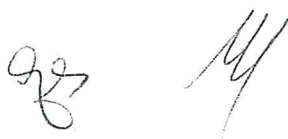
#### **Art. 11 - Il Responsabile del procedimento (RUP)**

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 prima specificati **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).

### **Art. 12 - Rotazione nella composizione delle commissioni**

La rotazione è applicata, con decorrenza immediata, nella individuazione dei presidenti, dei componenti e dei segretari delle commissioni, quali a mero titolo esemplificativo;

- commissioni di concorso, selezioni, progressioni di carriera, procedure di mobilità ecc.
- commissioni di gara
- commissioni invalidi, commissioni patenti, commissioni secondo legge 104/92 ecc.,
- U.P.D. ed altri organismi

La rotazione nelle Commissioni Invalidi Legge 104/92. Legge 68/89 ecc., ove surrogabile all'A.S.P., considerato il carattere permanente di detti organismi ed il numero di professionisti coinvolti (prevalentemente dirigenti medici, ma anche assistenti sociali ed amministrativi), necessita di una specifica programmazione.

Il programma è predisposto dal Direttore Amministrativo e dal Direttore dell'u.oc. Medicina Legale. Questi realizza il programma e relaziona annualmente alla Direzione Aziendale ed al Responsabile anticorruzione sull'avvenuta rotazione.

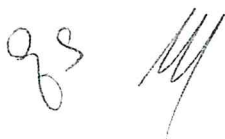
### **Art. 13 - Misure alternative alla rotazione**

Nei casi in cui non risulti possibile operare la rotazione, è necessario motivare adeguatamente le ragioni della mancata applicazione dell'istituto. A titolo esemplificativo, si individuano le seguenti modalità organizzative da attuare in alternativa:

- la rotazione dell'attività, affidata di volta in volta a operatori diversi dal titolare, con rotazione delle pratiche;
- l'adozione di specifiche misure di controllo interno dei procedimenti/processi a rischio alto, come ad esempio la segregazione di funzioni, adeguatamente concordate in sede di mappatura con i dirigenti responsabili delle strutture aziendali interessate.

### **Art. 14 – 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 medio 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

### **Art. 15 - 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:

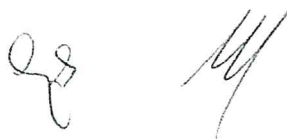
- per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla sospensione dell'incarico in essere ed al passaggio ad altro incarico;
- per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio e se titolare di incarico di posizione organizzativa, con sospensione del relativo incarico;

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

### **Art. 16 – Periodo di raffreddamento (“*cooling off period*”)**





I dirigenti, i titolari di posizione organizzativa ed il personale responsabile di procedimento potranno essere incaricati dei medesimi incarichi e delle medesime posizioni una volta trascorsi almeno tre anni.

#### **Art. 17 - Monitoraggio e verifiche sull'effettiva rotazione degli incarichi**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione procede, d'intesa con il dirigente competente, alla verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (**art.1, comma 10, lett.b) della legge n.190/2012**).

#### **Art 18 – Informazione e partecipazione sindacale**

Il presente regolamento è soggetto al rispetto delle disposizioni in materia di informazione e partecipazione sindacale. Pertanto, verrà data informazione alle OO.SS. al fine di consentire loro di presentare proprie osservazioni in materia

#### **Art. 19 – Entrata in vigore**

Il presente regolamento, esitata la fase informativa prevista dal superiore articolato, entrerà in vigore a partire dalla data di approvazione del P.T.P.C. (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione)

#### **Art. 20 – Disposizioni finali e transitorie**

Il presente regolamento integra il Piano triennale di prevenzione della Corruzione dell'A.S.P. di Ragusa, nonché i vigenti regolamenti in materia di affidamento, graduazione e revoca degli incarichi dirigenziali. Gli oneri di diffusione e pubblicità saranno adempiuti mediante pubblicazione sul sito aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione".

Il presente regolamento sarà oggetto di eventuali modifiche ed integrazioni a seguito di nuove disposizioni normative e/o di indicazioni dell'A.N.A.C.

