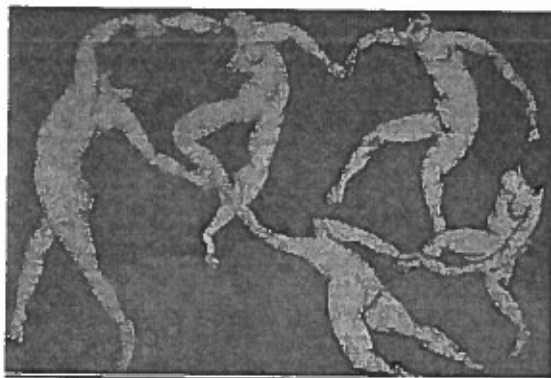




**REGOLAMENTO SULLA ROTAZIONE DEL PERSONALE**  
**NELLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE**





## **INDICE**

Premessa.

- 1) Presupposti e Tipologie di Rotazione
- 2) Destinatari
- 3) Criteri per la Rotazione del Personale nelle Aree a Rischio
- 4) Modalità di Attuazione della Rotazione
- 5) Rotazione del Personale
- 6) Limiti oggettivi e soggettivi del personale dirigenziale
- 7) Rapporti tra procedimenti penali e/o disciplinari e Rotazione
- 8) Verifiche sull'effettiva Rotazione degli incarichi
- 9) Entrata in vigore



## PREMESSA

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta uno degli strumenti più importanti per prevenire la corruzione.

L'obbligo di rotazione dei dirigenti e dei funzionari adibiti alle aree a rischio mira infatti a prevenire i rischi e *"a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo dei dirigenti nella medesima funzione"*.

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

La rotazione, già con la riforma Brunetta ex D.Lgs. n. 150/2009 rappresentava lo strumento fondamentale di trasparenza e di contrasto alla corruzione. E' infatti stata prevista come una delle misure gestionali proprie dei dirigenti: l'art. 16, comma 1, lettera l-quater del D.Lgs. n. 165/2001 prevede infatti che i dirigenti...*"provvedano 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"*.

Inoltre nella Legge n. 190/2012 si trovano i seguenti riferimenti all'istituto della rotazione:

a) all'art. 1, comma 4, lett. e) il Dipartimento della Funzione Pubblica deve definire *"criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni"*;

b) all'art. 1, comma 5, lett. b) *"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”;*

c) all’art. 1, comma 10, lettera b) *“Il RPCT, ai sensi del comma 7 provvede anche ...alla verifica, d’intesa con il dirigente competente, dell’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività, nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione”.*

Con il DPR n. 62/2013 all’art. 13, comma 6 viene previsto il criterio della rotazione dell’affidamento degli incarichi da parte del dirigente.

Il Piano Nazionale Anticorruzione ha illustrato l’importanza che riveste la rotazione dei dirigenti e dei funzionari, come strumento fondamentale per contrastare la corruzione.

Il PNA, in tema di rotazione degli incarichi, prevede che le Pubbliche Amministrazioni adottino i criteri per un’effettiva rotazione che coinvolga, non solo i Dirigenti, ma anche i Responsabili dei procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione. In particolare, per i dirigenti, la rotazione può avvenire sempre nel rispetto di quanto previsto dall’art 19 del D.L.gs. n. 165/2001 in tema di incarichi di funzioni dirigenziali. Secondo il PNA l’alternanza riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l’aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

La rotazione pertanto allontana la consuetudine e la prassi, che possono finire per favorire coloro che sono capaci di intessere relazioni con i dipendenti e dirigenti che, in maniera inamovibile, sono inseriti in un certo ruolo, a discapito di altri.

Il PNA impone alcuni passaggi preliminari:

- 1) occorre identificare in via preventiva gli uffici e servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione. E’ prevalentemente in questi ambiti che la rotazione degli incarichi deve essere utilizzata come strumento tipico anticorruzione. Ovviamente anche in settori non identificati a priori è possibile avvalersene, ricorrendone i presupposti, come misura operativa e da programmare con il Piano Triennale;



- 2) occorre poi individuare in via preventiva anche le modalità di attuazione della rotazione, in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione.

## **1. PRESUPPOSTI E TIPOLOGIE DI ROTAZIONE.**

L'ASST di Monza nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2016 - 2018, adottato con deliberazione n.12 del 26.01.2018, ha previsto, oltre all'identificazione delle aree a rischio corruzione, anche la rotazione del personale, quale misura organizzativa preventiva della corruzione, peraltro ribadito negli aggiornamenti successivi.

La Rotazione rappresenta soprattutto un criterio organizzativo, che può contribuire alla formazione del personale, accrescendone le conoscenze e la preparazione professionale.

Tipologie individuate:

### **A) La rotazione ordinaria.**

Le disposizioni legislative contenute nella legge anticorruzione avevano già previsto come nei settori maggiormente a rischio debba essere regolata in via ordinaria la rotazione dei dirigenti e dei funzionari. Tale misura ordinaria ha un'efficacia preventiva da utilizzarsi nei confronti del personale che opera in contesti particolarmente esposti a rischio di corruzione.

### **B) La rotazione straordinaria.**

Le attuali disposizioni legislative prevedono che i dirigenti dispongano con provvedimento motivato la rotazione del personale, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Tale misura è pertanto solo eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare, siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Si tratta di un obbligo per l'amministrazione di revocare l'incarico dirigenziale e, se del caso, di riattribuire al dirigente altro incarico.

Prescrizioni ed orientamenti del PNA:



1. La rotazione è rimessa all'autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo possono adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici;
2. La rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa 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;
3. 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 quindi le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione con tali diritti;
4. Sui criteri generali di rotazione deve essere data informazione alle organizzazioni sindacali. Tale informazione consente alle organizzazioni sindacali di presentare proprie osservazioni e proposte, senza alcuna negoziazione in materia.

Presupposti per la corretta rotazione:

- 1) Programmazione pluriennale.  
Nel PTCT aziendale vengono preventivamente individuate le aree a rischio, sulle quali viene programmata la rotazione degli incarichi.
- 2) Gradualità.  
Al fine di evitare rilevanti impatti organizzativi, è necessario, in considerazione delle aree a rischi più elevati, procedere in fasi successive e graduali.
- 3) Formazione.  
Consiste nella necessità di far acquisire ai dipendenti competenze professionali anche di tipo trasversale, al fine di rendere fungibili le funzioni in una pluralità di ambiti lavorativi. La formazione può prevedere anche periodi di affiancamento.
- 4) Misure alternative.  
E' necessario che il personale, compatibilmente con le risorse umane autorizzate, non abbia il controllo esclusivo dei processi, potenziando la trasparenza, l'affiancamento di altri funzionari, suddividendo le attività di istruttoria con quelle del provvedimento finale.
- 5) Monitoraggio.



E' affidata al RPCT la rendicontazione almeno annuale delle rotazioni effettuate, nonché delle difficoltà incontrate e della formazione attivata o da attivare.

## **2. DESTINATARI.**

Il presente regolamento è destinato al personale strutturato dirigenziale e del comparto addetto alle aree a rischio, così come individuate nel PTPCT, per il quale spetta al RPCT la gestione dello stesso, provvedendo alla rotazione, ove possibile.

## **3. 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 al dipendente di diverse competenze nell'ambito della medesima struttura;
- 3) per competenza e per territorio, con assegnazione al dipendente di diverse competenze in altre strutture.

## **4. MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA ROTAZIONE.**

La rotazione è supportata da idonee e tempestive iniziative formative dirette a formare il personale che dovrà subentrare nelle attività a rischio e quello che dovrà essere assegnato ad altre attività. Ove 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 risorse umane disponibili, in servizio, e nel rispetto delle risorse economiche autorizzate, deve essere garantito l'affiancamento per il personale interessato alla rotazione e per i collaboratori addetti, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.

## **5. ROTAZIONE DEL PERSONALE.**

La rotazione del personale che ricopre la qualifica di dirigente dovrà essere attuata nel rispetto dei principi di trasparenza e di continuità



dell'azione amministrativa, tenuto conto dei profili professionali e dei requisiti tecnici richiesti dai singoli settori esposti al rischio.

La rotazione dei dirigenti avviene nelle aree a rischio individuate nel richiamato 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 Strutture Complesse, di Servizi e di Presidi, dei dirigenti responsabili di procedimento, nonché dei Componenti delle commissioni di gara e di concorso.

La rotazione dei Dirigenti interessa le seguenti Aree:

- a) Area amministrativa, professionale e tecnica;
- b) Area Sanitaria comprensiva della vigilanza-ispezione, accettazione, liste d'attesa, accertamento diagnostico ai fini della concessione di benefici, sovvenzioni e contributi (Commissioni invalidi civili, assistenza domiciliare etc).

Il Direttore della S.C. Gestione Risorse Umane provvederà entro il 30 giugno di ogni anno a trasmettere a ciascun Dipartimento, che comprende strutture complesse ad alto rischio di corruzione, l'elenco dei dirigenti in servizio presso le medesime con le date di scadenza dei relativi incarichi.

La rotazione per il personale della dirigenze e del comparto viene programmata dal RPCT e condivisa con i responsabili delle strutture interessate nel rispetto dei seguenti principi:

- 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 (= SC con Sc; SS con SS; incarico professionale con incarico professionale), salvo il caso di valutazione negativa alla fine dell'incarico, che comporterà una diversa proposta;
- b) i percorsi ed i tempi di formazione da attivare prima della rotazione mediante la formazione e l'attività di affiancamento del personale che dovrà subentrare nelle attività a rischio e quello che dovrà essere assegnato ad altre attività, al fine di far acquisire le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.

Il Direttore Generale, con atto motivato, provvederà al conferimento dei nuovi incarichi, stipulando altresì il contratto individuale di lavoro.





La rotazione del personale dirigenziale potrà operare anche prima della scadenza sopra prevista, in caso di coinvolgimento del dirigente in procedimento penale o procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, con attuazione delle misure di cui all'art. 16, c. 1, lett. l-quater e art. 55 comma 1 del D.L.gs. n. 165/2001.

#### **6. LIMITI OGGETTIVI E SOGGETTIVI ALLA ROTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE.**

I meccanismi della rotazione non sono applicabili al personale della Dirigenza medica e sanitaria per il vincolo imposto dalla specialità.

La rotazione non opera inoltre per le figure infungibili, intendendo per tali quelle figure professionali per le quali sono richieste competenze ed esperienze specifiche e/o è richiesto il possesso di lauree specialistiche e iscrizioni ad albi professionali non presenti per altre figure dirigenziali.

#### **7. 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.

#### **8. ENTRATA IN VIGORE.**

Il presente Regolamento, previa informativa alle OO.SS., entrerà in vigore a decorrere dall'01.01.2019.

Gli oneri di pubblicità saranno adempiuti mediante pubblicazione del presente Regolamento sul sito aziendale nella sezione "*Prevenzione della Corruzione*".

Resta inteso che nell'ipotesi di nuove disposizioni normative o indicazioni dell'ANAC il presente Regolamento sarà oggetto di modifiche e/o integrazioni.