

Prot. n. \_\_\_\_\_

ASP Crotone

Magna Grecia

Protocollo nr.63425 del 28/11/2014 (INTERNO)



\* 1 - 2 1 3 6 7 8 \*

**AL DIRETTORE GENERALE**

**AL DIRETTORE AMMINISTRATIVO FF**

**E DIRETTORE DEL DIP.TO AREA AMM.VA**

**AL DIRETTORE UFFICIO G.R.U.**

**E P.C. AL PRESIDENTE DELL'O.I.V.**

**AL PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE**

**LORO SEDI**

**Oggetto: Rotazione degli incarichi - art. 1 comma 4 lettera e) L. 190/2012**

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione nelle PP.AA., il comma 4 lettera e) dell'articolo 1 della Legge n. 190/2012, dà rilievo all'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree di rischio.

In allegato alla presente, per come stabilito nella riunione del 5.11.u.s., si inoltrano le linee guida in cui sono fissati i criteri e gli indirizzi di rotazione.

Le SS.VV.nel caso in cui lo riterranno opportuno faranno pervenire alla scrivente eventuali suggerimenti,modifiche o integrazioni.

**IL RESPONSABILE  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
D.SSA ANNA GIORDANO**

**REGIONE CALABRIA**  
**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE**  
**CROTONE**

**Ufficio Anticorruzione e Trasparenza**  
tel.e fax 0962-924882

**Linee Guida per i criteri di rotazione dei dirigenti e dei funzionari che operano nelle aree a rischio di corruzione.**

**Premessa**

La corruzione, nella sua accezione più ampia, si configura come quel comportamento del pubblico ufficiale che abusa del potere a lui affidato al fine di ottenerne vantaggi privati e subordinando ad essi l'interesse generale. In tal senso, la corruzione, potrebbe essere favorita dall'incrostarsi di funzioni, responsabilità e relazioni negli stessi incarichi, non fosse altro che per la confidenza e la forza dell'abitudine che emergono.

Secondo l'A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anti Corruzione) "l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa di risposte illegali improntate a collusione."

La rotazione del personale, pertanto, allontana il privilegio o la consuetudine e la prassi, che possono finire per favorire coloro che sono capaci di intessere relazioni con dipendenti e dirigenti inamovibilmente inseriti in un certo ruolo, a discapito di altri, configurando già questo un comportamento corruttivo, perché corrompe, lede il principio di imparzialità e parità di condizioni.

La rotazione dei dipendenti, già dalla "Riforma Brunetta", nell'art.16 comma 1 lett.I , d.lgs.150/2009, è stata considerata come strumento fondamentale di trasparenza e di contrasto alla corruzione, tale assunto viene ripreso e ampliato dalla legge 190/2012 la quale prevede che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) proponga all'organo di vertice, con cadenza triennale la rotazione degli incarichi dei dirigenti che operano negli ambiti a più elevato rischio corruzione. A loro volta i Dirigenti devono attivare la rotazione del personale loro assegnato e coinvolto in attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

**Normativa di riferimento:**

Nel definire il piano di rotazione si deve tenere conto della seguente normativa:

-Art.1 comma 10 lett.b) legge 190/2012 secondo il quale il Responsabile della Prevenzione della corruzione (RPC) verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli Uffici lo svolgimento delle cui attività è a più elevato rischio corruzione;

-Art.1 comma 4 lett.e) legge 190/2012 secondo il quale il Dipartimento della Funzione Pubblica definisce i criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei

settori particolarmente esposti alla corruzione (ad oggi tali criteri non sono stati ancora definiti);

-Art.16 com.1 lett.I) quater D.Lgs.165/2001 secondo il quale i dirigenti fanno ruotare il personale nel caso di procedimenti penali o disciplinari per condotte corruttive;

-Le linee di indirizzo del Comitato Interministeriale istituito con DPCM del 16.01.2013;

-La intesa della Conferenza unificata 24 luglio 2013;

-Il Piano Nazionale Anticorruzione approvato l'11.09.2013

### **Ambito di applicazione**

Nel Piano triennale della Corruzione 2014-2016 adottato dalla Azienda Sanitaria Provinciale di Crotone, conformemente a quanto formulato dal Piano Nazionale Anticorruzione, è previsto espressamente l'introduzione di sistemi di rotazione per quegli Uffici considerati a maggior rischio corruzione che sono stati individuati nei seguenti:

-Ufficio Gestione Risorse Umane

-Ufficio Attività Tecniche e Patrimonio

-Ufficio Acquisizione Beni e Servizi

-Ufficio Legale

-Dipartimento di Prevenzione (relativi agli Uffici che concedono autorizzazioni o concessioni di qualunque genere)

-Dipartimento di Coordinamento Tecnico Area Assistenza distrettuale e relativi Distretti relativamente a quegli uffici che concedono autorizzazioni o concessioni di qualunque genere e/o formulano graduatorie e attribuiscono incarichi)

-Dipartimento di Salute Mentale

-Ufficio Attività Libero-Professionale

-Direzione Sanitaria Ospedaliera

-Ufficio Ragioneria.

In questi Uffici la rotazione del personale è disposta per l'avvicendamento negli incarichi dirigenziali, nelle posizioni organizzative, negli incarichi di coordinamento e nei responsabili del procedimento come pure per il personale avente qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria.

### **Finalità.**

L'obbligo di rotazione dei dirigenti e dei funzionari adibiti alle aree a rischio corruzione mira a prevenire i pericoli che possono derivare da un'eccessiva vicinanza personale o da una fiducia sproporzionata tra dipendente pubblico e cliente/utente/fornitore.

La ratio alla base della norma è sostanzialmente quella di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito.

Inoltre con l'attuazione della rotazione si possono determinare effetti positivi sia a favore dell'Azienda sia a favore del dipendente al quale si offre l'opportunità di accumulare esperienze in ambiti diversi, perfezionando le proprie capacità e occasioni di progresso nella carriera.

E' importante sottolineare, altresì, quanto la stessa ANAC evidenzia e cioè che lo strumento della rotazione non va applicato in maniera acritica o generalizzata

ma solo in quegli ambiti in cui il rischio corruzione è più elevato.

### **Rotazione e formazione**

L'attuazione della misura di rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione richiede che il personale sia coinvolto in percorsi di formazione e aggiornamento continuo, il cui l'obiettivo è la creazione di competenze di carattere trasversali e professionalità che possono essere utilizzate in una pluralità di settori.

Per i dirigenti neo incaricati nell'area a rischio e per il personale soggetto a rotazione, nei limiti delle possibilità garantite dal personale in organico, andrebbe previsto un periodo di affiancamento affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.

### **Ambito di applicazione**

Dal contesto normativo richiamato, si desumono i seguenti criteri ai quali è necessario attenersi nell'attuazione della misura della rotazione:

- a) necessità di coniugare la rotazione con l'esigenza di mantenere continuità e competenza delle strutture;
- b) esigenza di evitare che possano consolidarsi posizioni di potere correlate alla circostanza che uno stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimento o attività;
- c) necessità di identificare un "nocciolo duro" di professionalità per lo svolgimento di attività a rischio corruzione;
- d) l'applicazione della misura deve essere valutata anche se l'effetto della rotazione comporta un rallentamento temporaneo dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità.

La rotazione non si applica per quei profili professionali che richiedono specifiche abilitazioni professionali.

Devono essere invece individuate dai Direttori di Dipartimento/Distretto/U.O.C. specifiche modalità di rotazione del personale :1) addetto ad attività ispettiva di vigilanza e controllo,2) alla concessione e alla erogazione di sovvenzioni contributi, sussidi, ausili finanziari,3) attribuzione di vantaggi economici e di qualunque genere a persone e ad enti pubblici e privati 4) componenti le Commissioni di gara, di concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e per le progressioni di carriera e per l'accertamento delle invalidità .

### **Criteri di rotazione del personale**

Per quanto riguarda i dirigenti è necessario tener conto che la loro rotazione e quella delle posizioni organizzative può avvenire solo al termine dell'incarico fissato nel limite minimo previsto dalla vigente normativa e cioè:

- per gli incarichi di responsabili del dipartimento, distretto e di ogni altra struttura complessa la durata è pari a 5 anni;
- per gli incarichi di responsabilità di struttura semplice e per gli incarichi professionali e di base la durata è di tre anni;
- per le posizioni organizzative e gli incarichi di coordinamento la durata è pari a 5 anni;
- per i responsabili di procedimento la durata è commisurata a quella dei medesimi procedimenti;
- per il personale avente la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria la rotazione avverrà annualmente.

L'affidamento dell'incarico ad altro dirigente in applicazione del principio della

rotazione prescinde dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente. Per assicurare la rotazione dei dirigenti dovranno essere applicati i criteri che il Dipartimento della Funzione Pubblica emanerà ai sensi dell'art.1com.4 L.190/2012.

Per il personale non dirigenziale la durata di permanenza nel settore dovrebbe essere fissata secondo criteri di ragionevolezza,preferibilmente non superiore a cinque anni,ove ciò sia compatibile con l'organizzazione,le risorse disponibili,l'esperienza,la competenza e l'attitudine specifica richiesta,le esigenze di buon andamento delle attività e gli obiettivi fissati negli atti di programmazione nazionale,regionale e aziendale.

Il criterio di rotazione deve essere previsto nell'atto generale approvato dall'organo di indirizzo politico (Atto Aziendale).

L'adozione dei sistemi di rotazione del personale addetto alle aree di rischio deve essere attuata con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture.

#### **Periodo di raffreddamento**

Dirigenti e funzionari potrebbero riprendere il medesimo compito una volta trascorso almeno un anno (c.d."cooling off period"), salvo tempi più brevi motivati dalla necessità improrogabile di provvedere alle attività e l'impossibilità di fare ricorso ad altri dipendenti (per inesperienza,scarsa competenza,malattia,infortunio,aspettativa,ecc.).

Nei limiti delle risorse disponibili e dei vincoli della programmazione,può essere fatto ricorso alla mobilità come strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche.

#### **Avvio di procedimenti penali e/o disciplinari e rotazione**

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva a carico di un dipendente,ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto,l'Amministrazione:

- per il personale dirigenziale di regola procede,con atto motivato,alla revoca dell'incarico in essere ed al passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art.16 com.1,lett.l quater ,e dell'art.55 ter ,com.1del d.lgs.n.165 del 2001;
- per il personale non dirigenziale di regola si procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art.16,com.1,lett.l quater del d.lgs.n.165 del 2001;la competenza in materia spetta al Direttore dell'U.O.C.

#### **Informazione e partecipazione sindacale**

L'adozione dei citati criteri è subordinata al rispetto delle disposizioni in materia di informativa sindacale.

#### **Rotazione e regolamento di conferimento degli incarichi dirigenziali**

I criteri di rotazione dovrebbero essere trasfusi nell'atto generale contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvato dall'autorità di indirizzo politico.

#### **Verifiche**

Le verifiche sulla rotazione degli incarichi vengono condotte dalla Direzione Strategica aziendale.

Inoltre ai sensi dell'art.1,com.10,lett.b) della Legge 190/2012,il Responsabile della prevenzione della Corruzione procede alla verifica,d'intesa con il dirigente responsabile delle risorse umane 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. Di tale verifica sarà fatta relazione al Legale Rappresentante dell'Azienda nella quale si evidenziano quelle UU.OO. dove la rotazione si è verificata o le motivazioni, rese dal responsabile dell'U.O.C., che non hanno permesso l'attuazione delle suddette misure.

I Dirigenti e le posizioni organizzative, in qualità di referenti per la prevenzione della corruzione nell'area di competenza, forniscono informazioni in merito alla rotazione del personale al responsabile della prevenzione della Corruzione.

I Dirigenti, per la rispettiva area di competenza, attuano la rotazione del personale.

### **Validità ed efficacia**

Il Regolamento entrerà in vigore dal 1 febbraio 2015 e le sue disposizioni prevarranno sugli atti e sui regolamenti aziendali concernenti il conferimento e la revoca degli incarichi, che pertanto dovranno intendersi ipso iure modificati.

I futuri atti e regolamenti disciplinanti la materia degli incarichi recepiranno in ogni caso le disposizioni del presente regolamento, stante la vincolatività della legge 190/2012.

### **Disciplina Transitoria**

Il presente regolamento, che in via di massima dovrebbe andare in vigore dal 1° febbraio 2015, troverà applicazione quando le condizioni lo consentiranno, vale a dire dopo la cessazione del blocco delle assunzioni e del divieto di turn over, stante la carenza in ambito aziendale di personale dirigenziale, dovendo garantire la continuità dell'azione amministrativa.