

ORIGINALE

REGIONE SICILIA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
SIRACUSA

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO

N° 190

Data 20 OTT. 2017

OGGETTO: Approvazione Regolamento sulla rotazione del personale nelle aree a rischio di corruzione - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2018-2019

<p>Dimostrazione della compatibilità economica:</p> <p>Bilancio 2017</p> <p>Centro di Costo _____</p> <p>Conto Economico _____</p> <p>Budget assegnato € _____</p> <p>Budget già utilizzato € _____</p> <p>Budget disponibile € _____</p> <p>da cui prelevare la spesa prevista dal presente atto, pari ad € _____</p> <p>Disponibilità residua di budget € _____</p> <p><input type="checkbox"/> Non comporta spesa</p>	<p>UOC Gestione Risorse Umane</p> <p>Schema N. <u>723</u> del <u>20/10/2017</u></p> <p>Il Direttore della UOC Gestione Risorse Umane <i>Dott. Eugenio Bonanno</i></p>
--	--

Addì 20 OTT. 2017, nei locali della sede legale dell'Azienda, siti in C.so Gelone 17 – Siracusa – il Direttore Generale Dr. Salvatore Brugaletta, nominato con D.P.R.S. n. 202/SERV.1/SG del 24.06.2014, assistito dalla Dr.ssa Maria Letizia Carveni con funzioni di Segretario, ha adottato la seguente deliberazione, sulla base della proposta di seguito riportata

Il Direttore della UOC Gestione Risorse Umane

Dott. Eugenio Bonanno

Vista la legge 6 novembre 2012 n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e le successive modificazioni e integrazioni, che prevede che siano definiti i "criteri per assicurare le rotazioninei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo a dirigenti pubblici anche esterni."...

Richiamato il Piano Nazionale Anticorruzione al punto 3.1.4. "Rotazione del personale" che stabilisce che le P.A. sono tenute ad adottare adeguati "criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione e che tale misura deve essere adottata in tutte le amministrazioni, previa adeguata informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative;

Richiamato il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione adottato da questa Azienda con deliberazione n. 74 del 31.1.2017, che prevede che vengano predisposti appositi regolamenti e procedure per le aree a maggior rischio di corruzione;

Che, al fine di adempiere a quanto previsto dalla normativa vigente è stata predisposta l'allegata proposta di Regolamento Aziendale per la rotazione del personale nelle aree a maggior rischio di corruzione, quale strumento dinamico e aggiornabile periodicamente nella sua applicazione;

Ritenuto di trasmettere l'allegato regolamento alle OO.SS. delle tre aree contrattuali e alle RSU, per la dovuta informazione, nonché le singole procedure di rotazione, che in attuazione dell'approvando regolamento verranno poste in essere;

Attestata la legittimità dell'atto nonché la correttezza formale e sostanziale dello stesso

PROPONE DI

1. **APPROVARE** il Regolamento Aziendale per la rotazione del personale nelle aree a maggior rischio di corruzione, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. **TRASMETTERE** il regolamento di cui al precedente punto alle OO.SS. delle tre aree contrattuali e alle RSU per la dovuta informazione, nonché le singole procedure di rotazione, che in attuazione dello stesso verranno poste in essere;
3. **PUBBLICARE** il Regolamento che con il presente atto si approva sul sito web dell'Azienda nell'apposita sezione predisposta per gli adempimenti anticorruzione;
4. **DICHIARARE** ai sensi dell'art.65 – VII comma – della legge regionale 01/09/1993 n°25 il presente atto immediatamente esecutivo, tenuto conto della necessità di dare seguito alle prescrizioni del suddetto Regolamento.

Il Direttore della UOC Gestione Risorse Umane
Dott. Eugenio Bonanno

**PARERI DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO E DEL DIRETTORE SANITARIO
(ai sensi dell'art. 3, commi 1 quinquies e 7, del Decreto Legislativo 30.12.1992 n°502 s.m.i.)**

Sul presente atto viene espresso

Parere favorevole
Il Direttore Amministrativo
Dott. Giuseppe Di Bella

Parere favorevole
Il Direttore Sanitario
Dr Anselmo Madeddu

**Il Commissario dell'Azienda Sanitaria Provinciale
Dott. Salvatore Brugaletta**

- Preso atto che il Responsabile che propone il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo ed utile per il servizio pubblico, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art.3 del D.L. 23 ottobre 1966, n.543 come modificato dalla Legge 20 dicembre 1996, n.639.
- Ritenuto di condividere il contenuto
- Acquisito il parere favorevole del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo;

DELIBERA

per i motivi espressi in parte motiva che qui si intendono riportati:

1. **APPROVARE** il regolamento Aziendale per la rotazione del personale nelle aree a maggior rischio di corruzione, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. **TRASMETTERE** il regolamento di cui al precedente punto alle OO.SS. delle tre aree contrattuali e alle RSU per la dovuta informazione, nonché le singole procedure di rotazione, che in attuazione dello stesso verranno poste in essere;
3. **PUBBLICARE** il Regolamento che con il presente atto si approva sul sito web dell'Azienda nell'apposita sezione predisposta per gli adempimenti anticorruzione
4. **DICHIARARE** ai sensi dell'art.65 – VII comma – della legge regionale 01/09/1993 n°25 il presente atto immediatamente esecutivo, tenuto conto della necessità di dare seguito alle prescrizioni del suddetto Regolamento.

IL COMMISSARIO
(Dr. Salvatore Brugaletta)



IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE
(Dr.ssa Maria Letizia Carveni)



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto attesta che la presente deliberazione è stata affissa *all'albo on line* dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Siracusa ai sensi ed per gli effetti dell'art. 53 della L.R. n. 30/93 e successive modificazioni
dal giorno al giorno

IL RESPONSABILE DI SEGRETERIA
(Dott.ssa Maria Letizia Carveni)

Siracusa, li

La presente deliberazione è stata notificata al Collegio Sindacale in data _____
Prot. n° _____

IL RESPONSABILE DI SEGRETERIA
(Dott.ssa Maria Letizia Carveni)

La presente deliberazione E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO.

IL RESPONSABILE DELLA SEGRETERIA
(Dott.ssa Maria Letizia Carveni)

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE SIRACUSA



REGOLAMENTO PER LA ROTAZIONE DEL PERSONALE NELLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA
2017-2018-2019

Delibera n.....del.....

PREMESSA

La rotazione del personale rappresenta uno degli strumenti più importanti per prevenire la corruzione.

Il presente piano viene redatto al fine di fornire gli indirizzi attuativi in tema di rotazione del personale dell'Azienda Sanitaria di Siracusa, in aderenza sia alle norme delle varie Aree contrattuali, sia ai vigenti dettati normativi, nonché alla delibera ANAC n. 13 del 4 febbraio 2015, alla Delibera ANAC n. 831 del 03 Agosto 2016.

L'ASP di Siracusa ha previsto la rotazione del personale, tra le misure di prevenzione di carattere generale, nei propri Piani Triennali della Prevenzione della corruzione, da ultimo aggiornati, per il triennio 2017 -2018- 2019, con deliberazione n.74 del 31.1.2017 ed ha individuato aree ulteriori rispetto a quelle maggiormente esposte al rischio corruttivo già previste dal PNA (Piano Nazionale Anticorruzione).

La "mappatura del rischio", soggetta a periodico aggiornamento è stata effettuata sulla base di alcuni criteri ritenuti congrui in via astratta e potenziale. L'individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l'emersione delle aree, nell'ambito dell'attività dell'intera Azienda, che debbono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione specifiche.

La mappatura dei processi, con la correlata valutazione del rischio sugli stessi e la valutazione del responsabile da effettuarsi sul campo, è allegata ai piani anticorruzione che l'ASP ha ad oggi adottato e costituisce parte integrante degli stessi.

Per rischio si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e quindi sull'obiettivo istituzionale dell'Azienda.

Si riportano, qui di seguito, le aree di rischio secondo la valutazione loro attribuita:

a) aree a livello **ELEVATO**:

dove il rischio corruttivo si configura come altamente probabile e l'impatto si configura come superiore, sono aree già individuate dal PNA e specificatamente:

- area della Direzione strategica: conferimento incarichi dirigenziali afferenti le varie tipologie e i vari livelli di complessità, sperimentazioni cliniche e modalità di ripartizione dei proventi, affidamento incarichi a professionisti esterni e dirigenti ex art. 15 septies dlgs. 502/1992, criteri di selezione dei componenti delle varie commissioni;
- area di attività della UOC Economico patrimoniale: gestione delle entrate, pagamenti, spese, gestione del patrimonio: modalità di alienazione e locazione, utilizzo immobili di proprietà
- area di attività della UOC Gestione Risorse Umane: reclutamento, incarichi,

nomine, progressioni di carriera, liquidazione e rimborsi missioni, gestione CRP

- area di attività UOC Provveditorato: dettagliata motivazione per affidamenti diretti e proroghe revoca del bando, tempi di liquidazioni, monitoraggio appalti inferiori alla soglia di € 40.000,00, redazione capitolati
- area di attività della UOC Tecnico: dettagliata motivazione per gli affidamenti diretti e proroghe, varianti, tempi di liquidazioni, redazione capitolati
- area di attività della UOC Affari Generali: convenzioni, contratti, liquidazioni, gestione e manutenzione parco automezzi, comodati d'uso, donazioni
- area di attività UO Servizio legale: liquidazione sinistri, gestione sanzioni amministrative, liquidazioni parcelle
- area di attività UOC SIFA: predisposizione capitolati, attestazioni esecuzione lavori, controllo di gestione

b) aree a **RILEVANTE** livello di rischio

sono le aree il cui rischio si configura come molto probabile e l'impatto si configura come serio:

- area di attività dell'Assistenza Distrettuale: ADI, liquidazioni,
- area di attività dell'Assistenza Ospedaliera: UUOCC Direzione mediche di Presidio e UOC Ospedalità: gestione camera mortuaria, gestione registro operatorio, controllo esecuzione grandi appalti (pulizie, lavanolo, pasti degenti, vigilanza), rapporti con erogatori privati di servizi sanitari: ispezioni, controlli verifiche e liquidazioni.
- area di attività del Dipartimento di Prevenzione Medico: controlli, verifiche, autorizzazioni, ispezioni anche a campione e senza preavviso sul mantenimento dei requisiti sulle strutture sanitarie private accreditate, accreditamento istituzionale
- area di attività del Dipartimento di Prevenzione Veterinaria: controlli, verifiche, autorizzazioni, ispezioni, liquidazioni
- area di attività del Dipartimento del farmaco: affidamenti diretti, controlli, verifiche, ispezioni, liquidazioni
- area di attività UOC Medicina Riabilitativa: autorizzazioni, verifiche, liquidazioni
- area di attività UOC Medicina Legale e fiscale: gestione Commissioni per l'accertamento invalidità, controlli, liquidazioni
- area di attività della UOC Cure Primarie: controlli, verifiche e liquidazioni su strutture accreditate private esterne, specialisti ambulatoriali esterni/interni, medici di continuità assistenziale e professionisti MMG e PLS
- area di attività ALPI, gestione liste d'attesa: verifiche e controlli sullo svolgimento dell'attività libero-professionale, pubblicazione criteri di formazione delle liste d'attesa, pubblicazione delle agende di prenotazione, separazione dei percorsi interni di accesso alle prenotazioni tra attività istituzionale e ALPI, integrazione pubblico-privato nell'ambito del CUP

c) aree a **MEDIO** livello di rischio

sono le aree il cui rischio si configura come probabile e l'impatto si configura come serio:

- area di attività Dipartimento salute mentale
- area di attività delle Dipendenze
- area di attività della Formazione e aggiornamento professionale: eventi sponsorizzati
- area di attività della Neuropsichiatria infantile
- area delle attività di gestione RSA: arruolamento, predisposizione capitolati, attestazione esecuzione

d) aree a **TRASCURABILE** livello di rischio

sono tutte le restanti aree di attività il cui rischio si configura poco probabile e l'impatto minore.

Fra le misure preventive di carattere generale da realizzare, nell'arco di validità del piano, sono da ricomprendere protocolli operativi o regolamenti, fra i quali:

- procedure operative e/o prassi che, compatibilmente con le risorse a disposizione e la competenza professionale necessaria, disciplinino le modalità di rotazione del personale addetto alle aree a rischio con esclusione delle figure infungibili;

- procedure operative e/o prassi che assicurino l'applicazione concreta del codice di comportamento dei dipendenti dell'amministrazione ed attivi le connesse responsabilità disciplinari

- procedure operative finalizzate alla disciplina in forma organica, nel rispetto del principio dell'accessibilità totale, degli obblighi di trasparenza e pubblicità previsti dalla nuova normativa sull'accesso civico e civico generalizzato a tutti gli atti dell'Azienda.

CRITERI DI ROTAZIONE DEL PERSONALE

L'Azienda, ai sensi di quanto previsto dalla Legge n. 190/2012, è tenuta ad adottare preventivamente, adeguati criteri per la realizzazione della Rotazione del personale operante nelle aree a rischio di corruzione, ma è tenuta, altresì, a garantire il buon andamento e la funzionalità dell'azione amministrativa, la continuità e la coerenza alle attività delle strutture, che impongono la valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti in determinati ambiti e settori di attività.

a) Criteri Generali

La delibera ANAC n. 13 del 4 febbraio 2015, "indirizzi dell'ANAC in materia di rotazione del personale nelle amministrazioni pubbliche" fornisce alcune indicazioni di carattere generale, nonché i presupposti per una corretta rotazione dei

dipendenti: I criteri di rotazione devono essere previsti nei PTPC 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/o proposte, ma non apre alcuna fase di negoziazione in materia.

L'ASP di Siracusa individua i criteri generali oggettivi per l'applicazione del principio di rotazione del personale, fermo restando il rispetto della disciplina contrattuale.

Di seguito si elencano tali criteri generali:

per l'area dirigenziale

- previsione del criterio della rotazione nell'ambito dell'avviso interno di selezione per il conferimento di incarico dirigenziale;
- previsione, nell'ambito del contratto di conferimento dell'incarico dirigenziale, della revoca/assegnazione ad altro incarico a seguito di avvio di procedimento penale o disciplinare per fatti di natura corruttiva;
- previsione ed adozione, nell'ambito delle misure gestionali proprie del dirigente, di modalità organizzative del lavoro che favoriscano l'alternanza, ove possibile, delle attività;

per tutto il personale (dirigenziale e non)

- costruzione di buone pratiche amministrative per consolidare le conoscenze e supportare le decisioni, circoscrivendo quel margine di discrezionalità che inconsapevolmente può portare ad azioni non conformi alle previsioni normative.
- coinvolgimento del personale in percorsi di formazione e aggiornamento continuo, anche mediante sessioni formative sul campo, con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere eventualmente utilizzate in ambiti diversi da quello di assegnazione.

- b) Criteri specifici

La delibera ANAC n. 13 del 4 febbraio 2015, altresì, indica quali debbano essere i presupposti per una corretta rotazione dei dipendenti, tra i quali particolarmente importante la formazione e l'affiancamento.

Tra i presupposti viene considerata anche la previsione di misure alternative nei casi in cui non essendo possibile la rotazione, sia necessario, comunque che il personale non abbia il controllo esclusivo dei processi.

La rotazione del Personale viene effettuata nell'ambito delle aree a rischio di corruzione individuate all'interno del P.T.P.C. aziendale- 2017-2018- 2019 adottato con atto deliberativo n. 74 del 31 gennaio 2017 al quale si rimanda per i relativi dettagli.

La rotazione del Personale, nel rispetto delle esigenze organizzative, viene effettuata utilizzando uno dei seguenti criteri specifici:

- a) Territoriale, con assegnazione del dipendente ad un diverso ambito territoriale;
- b) Per competenza, con assegnazione del dipendente ad altre competenze della medesima struttura;
- c) Per competenza e per territorio, con assegnazione del dipendente ad altre competenze ed in altre strutture.

MODALITÀ DI ROTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE E DEL COMPARTO PER LE PARTI ALLO STESSO APPLICABILI

a) La rotazione dei dirigenti avviene nelle aree a rischio individuate nel richiamato P.T.P.C. nel rispetto dei seguenti criteri:

- Compatibilità con l'organico e con l'esigenza di mantenere continuità e coerenza di indirizzo delle strutture;
- previsione nei settori più esposti a rischio di corruzione di un'alternanza delle figure dei Dirigenti con incarichi "gestionali" di Direzione di Struttura, oltreché dei Responsabili di procedimento, nonché dei Componenti, ivi compresi Segretari, di commissioni di gara e di concorso.

b) La rotazione integra altresì, per il solo 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 e s.m.i. (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).

c) La durata degli incarichi "gestionali", conferiti ai Dirigenti delle aree ad alto rischio è fissata nei limiti di:

- Incarichi di Direttori di Dipartimento: 5 anni;
- Incarichi di struttura complessa: 5 anni;
- Incarichi di struttura semplice: 3 anni;

d) Il Direttore dell'UOC Risorse Umane e/o il Responsabile U.O. Trattamento Giuridico del Personale, provvederanno entro il 30 giugno di ogni anno a trasmettere a ciascuna struttura, che comprende unità operative ad alto rischio di corruzione, l'elenco dei dirigenti e dipendenti in servizio presso la medesima struttura con le date di scadenza dei relativi incarichi.

e) il Direttore o il responsabile della struttura interessata, entro il 30 luglio di ogni anno, trasmetterà al Direttore Amm.vo, al Direttore del Dipartimento Amministrativo e al Direttore della UOC Risorse Umane, un Piano di rotazione dei dirigenti/ dipendenti da ruotare nel rispetto dei criteri del presente Regolamento.

f) il Direttore Amministrativo trasmetterà alla Direzione Generale nonché al Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione, al Direttore del Dipartimento Amministrativo e al Direttore della UOC Risorse Umane, il piano di rotazione dei dirigenti/dipendenti corredata dalla proposta dei nuovi incarichi,

sulla base della rosa degli Idonei ovvero, per il personale del comparto, delle nuove assegnazioni

g) la proposta dei nuovi incarichi da conferire, dovrà tenere conto:

- delle attitudini e delle capacità professionali,
- dei risultati precedentemente conseguiti
- delle specifiche competenze organizzative possedute.

h) Tale proposta dovrà essere di analoga tipologia (UOC con UOC, UOS con UOS), salvo il caso di possibilità di conferimento incarico dirigenziale superiore in presenza di valutazione positiva, ovvero di un diverso incarico dirigenziale in presenza di valutazione negativa alla fine dell'incarico.

i) Qualora il nuovo incarico non possa essere affidato alla scadenza di quello in atto, sarà prevista una proroga di quest'ultimo per il tempo strettamente necessario ad attuare la rotazione.

l) Al fine di garantire le necessarie professionalità per lo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio corruzione, nonché allo scopo di assicurare la continuità aziendale, di norma nello stesso anno non può ruotare più di un terzo del personale delle strutture interessate.

m) La rotazione non opera per 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 non presenti per altre figure dirigenziali.

n) I meccanismi della rotazione relativi al personale sanitario non medico deve tenere conto del vincolo della specialità, relativamente ai rispettivi reparti di appartenenza.

o) Rimane nella discrezionalità della Direzione Strategica Aziendale valutare l'opportunità di una rotazione, comunque, per le figure "fungibili" fermo restando che giusto art. 28-comma 2, lett. a) dei CCNL del 2005....." *L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico, produce i seguenti effetti: 1) Per i Dirigenti di Struttura Complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma*

nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro di medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico..". ..e fermo restando, altresì, il disposto di cui all'art. 9, comma 32- del D.L. n.78/2010.

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

ROTAZIONE OBBLIGATORIA E TRASVERSALE – ART.17 PIANO AZIENDALE ANTICORRUZIONE

Il presente regolamento fa propri i contenuti dell'art.17 e si riportano qui di seguito i contenuti:

.....”Il Direttore/Responsabile di uffici, dandone evidenza al Responsabile per la prevenzione della corruzione, procede alla rotazione (**cd. funzionale**) all'interno della propria UO dei dipendenti coinvolti nella istruttoria e/o attività ad elevato rischio di corruzione (responsabili del procedimento), compatibilmente con l'organico assegnato e la capacità e competenza del personale assegnato e, in caso di impossibilità di rotazione ritenuta necessaria e utile, danno evidenza alla Direzione strategica per le possibili rotazioni tra UUOO.

Con specifici regolamenti e atti organizzativi sull'affidamento degli incarichi, in adesione ai principi fissati dall'ultimo PNA, provvederanno a stabilire i criteri di rotazione tra le varie UUOO del personale fungibile afferente il comparto nonché a stabilire la durata massima degli incarichi dirigenziali per le strutture apicali fungibili, classificate in base al livello di rischio elevato e rilevante identificato dal presente piano, anche in caso di esito positivo delle valutazioni.

Il regolamento emanando, di cui viene data previa informativa sindacale oltre a stabilire i criteri trasparenti, le modalità e la tempistica di rotazione, escluderà opportunamente le professionalità e i ruoli infungibili anche a causa dell'esiguità del personale, in tal caso si procederà alla rotazione del personale che svolge le funzioni intermedie e allo *spezzettamento* delle competenze (cd. segregazione delle funzioni).

La rotazione si applica altresì agli incarichi interni per Commissioni mediche per accertamento dell'invalidità civile e delle commissioni di selezione del personale e quelle di gara. Una prima immediata rotazione, da determinarsi solo con atti organizzativi della Direzione strategica, coinvolgerà il personale ispettivo di comparto afferente il profilo professionale di tecnico della prevenzione presso le UUOO del Dipartimento della Prevenzione e del Dipartimento della prevenzione veterinaria secondo una gradualità triennale, previa informativa sindacale e previa attività formativa e di affiancamento, con rotazione funzionale e territoriale, la rotazione è graduata nel corso del triennio e riguarderà un terzo del personale in servizio per annualità. Analogamente, nei modi e nei tempi, si procederà nei confronti di altro personale in servizio di aree a rischio da individuarsi in base allo specifico profilo professionale posseduto, afferente il comparto ovvero i profili della dirigenza purché non titolari di incarico di struttura.

Ogni tipo di rotazione rimane vincolata alle normative vigenti sulle prerogative sindacali e di assistenza a soggetti svantaggiati e/o minori.”

FORMAZIONE E AFFIANCAMENTO

Al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, occorre garantire adeguata formazione/affiancamento al personale subentrante.

La rotazione, pertanto, é supportata da idonee e tempestive iniziative formative dirette ad addestrare:

- il personale che dovrà subentrare nelle attività a rischio;
- il personale 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.

I Responsabili delle articolazioni aziendali dovranno elaborare iniziative di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione.

A tal fine i Responsabili medesimi devono formalizzare, con comunicazione al Responsabile della Prevenzione della corruzione e per gli anni successivi a scadenza fissa ad inizio anno - le procedure utilizzate indicando, per categorie, i controlli di regolarità e legittimità effettuati e i soggetti che li operano e procedere al loro periodico monitoraggio specificando l'oggetto e la tempistica dei controlli. I Responsabili delle articolazioni aziendali dovranno altresì programmare incontri sistematici, a cadenza almeno trimestrale, al fine di formare ed aggiornare il personale afferente su norme, procedure e prassi (art.8 Piano anticorruzione vigente)

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/dipendente 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.

Al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, occorre garantire adeguata formazione/affiancamento al personale subentrante. L'Azienda individuerà tempestivamente 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.

Si richiamano, altresì, le disposizioni dell'art.9 del vigente piano anticorruzione aziendale, al quale si rimanda per le parti dispositive in materia di rotazione.

INFORMAZIONE E PARTECIPAZIONE SINDACALE

Il presente Regolamento è adottato nel rispetto delle disposizioni in materia di informazione e partecipazione sindacale. Pertanto del presente regolamento verrà data informazione alle OO.SS., al fine di consentire loro di presentare proprie osservazioni e proposte, senza che tale informativa apra alcuna fase di negoziazione in materia, come stabilito dall'ANAC con la delibera n. 13/2015.

AVVIO DI PROCEDIMENTI PENALI E/O DISCIPLINARI E ROTAZIONE

La rotazione del personale opererà senza indugio in caso di coinvolgimento del dirigente/dipendente in procedimento penale o procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, con attuazione delle misure di cui all'art. 16 c. 1 lett. 1 quater e art. 55 c. 1 del D.Lgs165/2001 e s.m.i.

ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento, previa informativa alle OO.SS., entrerà in vigore a partire dalla data di pubblicazione del relativo atto deliberativo di approvazione.

Gli oneri di diffusione e pubblicità saranno adempiuti mediante pubblicazione del presente Regolamento sul sito web aziendale nella sezione "Regolamenti".

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