

**DISCIPLINARE RECANTE I CRITERI PER LA ROTAZIONE DEL PERSONALE DEL
RUOLO DIRIGENZIALE CHE OPERA NELLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE
NONCHÉ DEI COMPONENTI DELLE COMMISSIONI**

Art.1 - Finalità

L'Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud assicura la diffusione della cultura della legalità e la promozione di interventi per la prevenzione e il contrasto della corruzione, allo scopo di garantire il buon andamento dei pubblici uffici ex art. 97 della Costituzione e il dovere di disciplina e onore nell'esercizio delle funzioni pubbliche ex art. 54 della Costituzione.

Il principio di rotazione rappresenta, in un contesto organizzativo dinamico, un'opportuna flessibilità nell'utilizzo delle risorse dirigenziali nonché una leva per favorire l'accrescimento culturale e professionale della dirigenza, per sostenere il cambiamento e il miglioramento organizzativo. Inoltre, nelle Aree a rischio corruzione, costituisce una necessaria misura di prevenzione del fenomeno riducendo la probabilità che insorgano relazioni privilegiate tra dipendenti pubblici ed utenti.

I provvedimenti in materia di rotazione del personale dirigente devono ponderare le generali esigenze organizzative dell'Ente e quelle specifiche di struttura, al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa e non ledere l'efficienza e il buon andamento delle attività degli uffici dell'A.S.L. Napoli 3 Sud.

Art.2 – Ambito di applicazione

L'ambito applicativo del presente disciplinare riguarda il personale con qualifica dirigenziale, in servizio presso l'A.S.L. Napoli 3 Sud, titolare di incarichi dirigenziali, e addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, così come individuate dal PTPC vigente e nel rispetto delle

indicazioni contenute nel Piano Nazionale di Prevenzione della Corruzione.

Art.3 - Identificazione delle strutture a elevato rischio corruzione

Le aree a rischio di corruzione sono quelle individuate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, adottato annualmente dall'A.S.L. Napoli 3 Sud. Nell'ambito di tali aree sono individuati gli specifici processi a maggior rischio che costituiscono il riferimento per l'individuazione sia delle U.O.C. /attività che del personale dirigenziale a cui applicare la misura della rotazione.

Art.4 – Criteri di rotazione degli incarichi dirigenziali

L'A.S.L. Napoli 3 Sud adotta il principio della rotazione alla scadenza degli incarichi dirigenziali. La scansione temporale prevista nell'allegato A non può comportare l'applicazione della misura prima della data di cessazione dei relativi incarichi, fatte salve le ipotesi previste dall'art. 16, comma 1, lettera l – quater del D. Lgs. 165 / 2001, concernenti, in relazione a fatti di natura corruttiva, la sussistenza di formale notizia di avvio di procedimento penale a carico di un dirigente o in caso di avvio di procedimento disciplinare, ferma restando ogni valutazione in merito alla sospensione del rapporto di lavoro, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali.

Per ciascun incarico dirigenziale, che comporta il presidio di uno o più "*processi amministrativi*" a rischio, è fissata una durata massima. I periodi temporali massimi sono articolati in base al livello di entità del rischio, secondo i vari gradi previsti dalla metodologia adottata dal PTPC per la gestione del processo del rischio corruzione.

I cicli di rotazione seguono la scansione temporale riportata nell'Allegato A al presente disciplinare. Sono considerate eccezioni alla durata massima degli incarichi, comprensiva di rinnovi e proroghe:

- il collocamento a riposo o comunque la cessazione dal servizio del dirigente nell'arco dei successivi dodici mesi;

- il presidio di processi amministrativi a rischio correlati a calamità naturali, per un tempo massimo di ulteriori diciotto mesi.

In tali casi, si applicano le misure sostitutive di contrasto alla corruzione e di rafforzamento della vigilanza e dei controlli interni, di cui al successivo art. 6.

L'A.S.L. Napoli 3 Sud attua la misura della rotazione attraverso l'applicazione dei seguenti criteri:

- rotazione per ambito territoriale, che prevede l'assegnazione del dirigente ad una UOC avente medesima declaratoria, ma un diverso ambito territoriale;
- rotazione per ambito di competenza, che prevede l'assegnazione del dirigente ad altre competenze;
- rotazione per competenza e per ambito territoriale, che prevede l'assegnazione del dirigente ad altre competenze e in altro ambito territoriale.

La scelta nell'applicazione di uno dei suddetti criteri deve essere operata in base alle esigenze organizzative degli uffici, con riguardo al tipo di rischio connesso all'attività.

Il sistema di rotazione privilegia la mobilità dei dirigenti su posizioni dirigenziali classificate nella stessa area settoriale, con competenze specifiche della posizione affini e/o coerenti con le competenze possedute dagli stessi.

In caso di incarico dirigenziale che comporti il presidio di diverse tipologie di processi amministrativi dei quali solo alcuni esposti a rischio, l'esigenza di prevenzione può essere soddisfatta, anche riorganizzando le competenze o ridisegnando le strutture o gli ambiti di competenza degli incarichi, oppure l'ambito territoriale di riferimento o la competenza per materia.

La rotazione dell'incarico può, altresì, essere soddisfatta qualora l'assetto organizzativo modifichi i contenuti delle attività attribuite all'unità organizzativa tali da modificarne la mappatura del rischio.

Il ricorso alla rotazione deve, altresì, essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

Art.5 – Limiti oggettivi e soggettivi alla rotazione del personale dirigenziale

L'A.S.L. Napoli 3 Sud valuta la misura della rotazione anche in relazione alla complessità delle attività e alle eventuali implicazioni associate alla necessità di assicurare il risultato nei tempi e nei contenuti.

La rotazione degli incarichi non troverà applicazione per le attività c.d. "infungibili" o altamente specializzate.

Sono ritenute infungibili le attività svolte in ambiti per i quali è previsto il possesso di lauree specialistiche, di abilitazioni o di iscrizioni in Ordini/Collegi/Albi possedute da una sola unità lavorativa all'interno dell'amministrazione.

Sono ritenute altamente specializzate le attività svolte da profili professionali che, in relazione ai titoli accademici posseduti (lauree, specializzazioni o particolari percorsi formativi), non si prestino ad essere espletate in conformità al principio di rotazione.

Altresì si ritiene che la misura di rotazione possa essere considerata non obbligatoria per gli incarichi dirigenziali che comportano la responsabilità di "processi amministrativi" con livello di priorità di intervento basso, in base alla valutazione derivante dal PTPC vigente.

Nel caso in cui sussista l'impossibilità oggettiva e motivata di rotazione per uno o più incarichi dirigenziali esposti al rischio di corruzione elevato, il Responsabile apicale della Struttura in cui il dirigente ricopre l'incarico, ovvero la Direzione Strategica nel caso dei Responsabili apicali, formalizzeranno dei protocolli/percorsi attraverso cui vengono definite le misure procedurali vincolate sui processi in questione, anche utilizzando adeguati strumenti di controllo interno, ove non ancora esistenti.

L'applicazione della misura della rotazione ordinaria è altresì connessa a vincoli di natura soggettiva quali i diritti individuali dei dipendenti, come ad esempio il permesso di assistere un familiare con disabilità ed il permesso di assistere figli, in conformità alle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

Si precisa che, ai sensi di quanto disposto dal PNA ANAC 2019-2021, i dipendenti che ricoprono il ruolo di dirigente sindacale sono soggetti all'applicabilità della misura della rotazione ordinaria. Qualora la rotazione di tale personale venga realizzata tra sedi di lavoro differenti, va attuata la preventiva informativa sindacale, da indirizzare all'organizzazione sindacale di riferimento con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare in tempi brevi osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi e sulla base dell'identificazione in via preventiva dei criteri di rotazione.

Art.6–Misure sostitutive

Nei casi previsti dall'art. 4 e dall'art. 5 del presente disciplinare, verrà adottata una delle seguenti misure sostitutive:

- il rafforzamento della trasparenza amministrativa, anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, in relazione al processo rispetto al quale non è stata disposta la rotazione;
- la messa in atto di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali e di valutazione, al fine di evitare la concretizzazione di più mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto;
- la rotazione dell'attività affidata di volta in volta a operatori diversi dal titolare, con la rotazione dei processi;
- l'adozione di specifiche misure di controllo interno dei procedimenti/processi a rischio alto, concordate in sede di mappatura con i dirigenti responsabili delle Strutture interessate;
- le misure di formazione specifica dei soggetti coinvolti e maggiormente esposti al rischio di corruzione.

Nel caso di mancata attuazione della misura della rotazione, il provvedimento di conferimento dell'incarico dirigenziale ne darà adeguata motivazione, indicando la misura sostitutiva da applicare e da definirsi concretamente a cura del Responsabile apicale della Struttura ove prestano servizio i Dirigenti delle UU.OO.SS, ovvero dei Dipartimenti o della Direzione Strategica per i Dirigenti responsabili delle UU.OO.CC..

Art.7 – Attuazione della misura della Rotazione dei Dirigenti

L'attuazione della misura della rotazione del personale avente qualifica dirigenziale è assicurata mediante le ordinarie procedure di interpello per il conferimento degli incarichi dirigenziali. A tal fine, la Direzione Strategica provvede, per gli incarichi dirigenziali che comportano il presidio di processi a rischio, così come individuati nel PTPC, a disporre alla UOC Gestione Risorse Umane a porre in essere tutti gli adempimenti inerenti l'avvio delle procedure di interpello volte al conferimento degli incarichi dirigenziali nelle strutture interessate, nel rispetto dei criteri definiti con il presente atto.

Nell'avviso di interpello dovrà essere inserito espresso riferimento all'attuazione del criterio di rotazione, da attuarsi secondo le modalità definite con il presente disciplinare.

La rotazione non può, comunque, costituire ostacolo al diritto di partecipare alle procedure di selezione per il conferimento degli incarichi, predisposte secondo i principi di trasparenza, di par condicio e di pari opportunità.

Art.8–Formazione continua e affiancamento

La formazione e l'affiancamento sono i due strumenti destinati a garantire all'A.S.L. Napoli 3 Sud la continuità e il buon andamento dell'azione amministrativa all'atto della rotazione.

La Direzione Strategica, per il tramite della UOC Formazione e Sviluppo Risorse Umane, al fine di supportare la concreta attuazione del principio di rotazione, programma e attua il coinvolgimento del personale dirigenziale interessato in appositi percorsi formativi e di aggiornamento, con l'obiettivo

anche di creare competenze di carattere trasversale e professionalità idonee. A tale percorso si accompagneranno, di comune accordo con i dirigenti interessati, forme di affiancamento in grado di facilitare l'ingresso nelle nuove funzioni.

È compito della Direzione Strategica segnalare, congiuntamente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in sede di predisposizione del Piano Formativo Annuale, alla UOC Formazione e Sviluppo Risorse Umane le necessità formative presenti, ai fini dell'applicazione dei criteri di rotazione dei dirigenti e delle eventuali alternative alla stessa, ai sensi del presente documento. Pertanto, le modalità operative e contenutistiche della formazione e dell'affiancamento saranno indicate nel PTPC triennale e nel Piano di Formazione Annuale.

Art.9 – Periodo di raffreddamento

Per periodo di raffreddamento (*c.d. cooling off period*) si intende un arco temporale durante il quale, al soggetto che ha raggiunto un elevato grado di rischio tale che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazione e cittadini/fornitori/prestatori di servizio, con il pericolo dell'affermarsi di situazioni di privilegio e/o di risposte illegali improntate alla collusione, è inibito lo svolgimento delle attività collegate al ruolo di responsabilità nella struttura e l'attribuzione di ulteriori incarichi connessi a dette attività.

I dirigenti possono essere riassegnati al precedente Ufficio/funzione una volta trascorsi almeno tre anni dalla rotazione. Eventuali deroghe a tale tempo minimo di raffreddamento possono essere giustificate solo dalla sussistenza di eccezionali ragioni di necessità ed urgenza e dall'impossibilità di fare ricorso ad altro personale per comprovate ragioni.

Durante il "periodo di raffreddamento" il soggetto, pur non esercitando poteri decisionali sulle attività procedurali nell'area di competenza, in qualità di esperto della materia, può effettuare attività di supporto e consulenza, studi e approfondimenti di particolari tematiche di interesse dell'amministrazione, nonché svolgere attività di formazione nell'ottica di ampliare il più possibile il numero dei soggetti potenzialmente avvicendabili.

Art.10–Rotazione nella composizione delle Commissioni

La rotazione è applicata, anche in relazione alle Commissioni già insediate all'entrata in vigore del presente disciplinare, con riferimento all'individuazione dei Presidenti, dei Componenti e dei Segretari delle Commissioni:

- commissioni di concorso, selezioni, progressioni di carriera, interpello, procedure di mobilità ecc.;
- commissioni di gara;
- commissioni consultive e di vigilanza.

La rotazione nelle suddette Commissioni necessita di una specifica programmazione annuale, a cura delle rispettive strutture competenti che dovranno relazionare annualmente al Responsabile della prevenzione della sull'avvenuta rotazione.

Art.11–Rotazione dell'incarico nel caso di avvio di un procedimento penale

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dirigente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, si rinvia alla disciplina prevista per la rotazione straordinaria, di cui all'art. 16, comma 1, lett. L quater del D. Lgs. N. 165/2001 e ss.mm.ii..

Art.12–Conflitto di interessi

I dirigenti sono comunque tenuti all'osservanza delle norme che prevedono l'astensione degli stessi in caso di conflitto d'interesse, anche potenziale.

Art.13–Disposizioni finali

I criteri di durata massima definiti nel presente disciplinare saranno applicati a decorrere dalla data di esecutività del presente provvedimento, verificando – all'atto dell'avvio delle procedure d'interpello - il rispetto della scansione temporale di cui all'Allegato A con riferimento a ciascun incarico in essere.

Ai fini del computo dei periodi di durata massima di cui all'allegato A del presente Disciplinare, si tiene conto di tutti gli incarichi conferiti sulle strutture competenti sui processi ritenuti a rischio.

Allegato A–Cicli di rotazione per priorità di intervento e tipologia di incarico

I cicli di rotazione di cui all'art.4 del presente Regolamento seguono la scansione temporale di seguito riportata:

Priorità di intervento	Tipologia di incarico	Durata massima con rinnovi e proroghe compresi (responsabilità del processo)
Alta	Incarico dirigenziale di Dipartimento di UOC di UOS di UOSD	non più di 2 incarichi
Media	Incarico dirigenziale di Dipartimento di UOC di UOS di UOSD	non più di 3 incarichi
Minima	Incarico dirigenziale di Dipartimento di UOC di UOS di UOSD	non più di 3 incarichi
Bassa	Incarico dirigenziale di Dipartimento di UOC di UOS di UOSD	non più di 4 incarichi

AllegatoB – Nota metodologica sulle aree di rischio individuate nel PTPC

Oggetto di indagine e di intervento sono le aree di rischio individuate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione:

1. Acquisizione e gestione del personale;
2. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
3. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
4. Contratti pubblici;
5. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
6. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
7. Affari legali;
8. Incarichi e nomine;
9. Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie;

La metodologia di valutazione del rischio adottata dalla A.S.L. Napoli 3 Sud prevede che, all'esito dell'attività di analisi, si attribuisca ad ogni processo ricadente nelle aree di rischio una priorità di intervento sulla base del livello di rischiosità rilevato, come di seguito specificato:

Tabella1 – Le priorità di intervento

Combinazioni Valutazioni finali IMPATTO-PROBABILITA'		Priorità di intervento
PROBABILITA'	IMPATTO	
Alto	Alto	Priorità massima
Alto	Medio	Priorità elevata
Medio	Alto	
Alto	Basso	Priorità media
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	Priorità bassa
Basso	Medio	
Basso	Basso	Priorità minima

Con riferimento al risultato relativo al livello di esposizione al rischio di ogni processo organizzativo, per ciascuna area di rischio individuata, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, con il supporto delle

singole strutture di riferimento, provvederà a tracciare la mappatura dei processi e la loro distribuzione, nonché ad aggiornare le strutture aziendali interessate ai processi di rotazione del personale, dei processi a rischio e dei correlati livelli di rischio e priorità di intervento, che dovessero scaturire dall'aggiornamento annuale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ovvero da modificazioni ordinamentali che comportino l'istituzione di nuove strutture di livello dirigenziale od il trasferimento di competenze tra diverse strutture dirigenziali.