



**AZIENDA OSPEDALIERA
ORDINE MAURIZIANO DI TORINO**

**REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI
ROTAZIONE DEL PERSONALE NELLE STRUTTURE
DELL'A.O. ORDINE MAURIZIANO**



INDICE

Premessa.....	3
Articolo 1 – Finalità.....	3
Articolo 2 – Riferimenti normativi.....	3
Articolo 3 – Ambito di applicazione.....	4
Articolo 4 – Identificazione delle Strutture a rischio corruttivo.....	5
Articolo 5 – Vincoli alla rotazione.....	6
Articolo 6 – Rotazione del personale di area sanitaria.....	6
Articolo 7 – Rotazione del personale dirigenziale appartenente ai ruoli Professionale, Tecnico e Amministrativo (PTA).....	7
Articolo 8 – Rotazione del personale del comparto appartenente ai ruoli Professionale, Tecnico e Amministrativo (PTA).....	8
Articolo 9 – Rotazione e formazione.....	9
Articolo 10 – Rapporti tra procedimenti penali e/o disciplinari e rotazione.....	10
Articolo 11 – Monitoraggio e verifiche sull’effettiva rotazione degli incarichi.....	10
Articolo 12 – Entrata in vigore.....	11



Premessa

La rotazione del personale è individuata dal PNA 2016 quale misura di prevenzione della corruzione; in particolare essa è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

L'Azienda Ospedaliera Ordine Mauriziano di Torino, per conformarsi al suddetto principio, adotta il presente Regolamento sulla rotazione del personale all'interno delle proprie Strutture, così da adempiere alle previsioni contenute nella Legge 190/2012 e nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019 (P.T.P.C.).

Articolo 1

Finalità

1. Con il presente Regolamento si intende disciplinare, in via prioritaria, le procedure di rotazione dei dirigenti dei ruoli Professionale Tecnico, Amministrativo, Sanitario e del personale del comparto con funzioni di responsabilità, addetti alle aree a rischio di corruzione in base a quanto previsto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'A.O. Ordine Mauriziano di Torino (di seguito indicato come P.T.P.C.), approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 78 del 30 gennaio 2017, nel rispetto delle indicazioni contenute nel vigente Piano Nazionale Anticorruzione 2016 approvato con Delibera n. 831 del 03 agosto 2016.

Articolo 2

Riferimenti normativi

1. Nella redazione del presente Regolamento sono richiamate le seguenti disposizioni normative:
 - il D. Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i., recante “Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell’articolo 1 della L. 23 ottobre 1992, n. 421”;
 - il D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484, recante “Regolamento recante la determinazione dei requisiti per l’accesso alla direzione sanitaria aziendale e dei requisiti e dei criteri per l’accesso al secondo livello dirigenziale per il personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale”;



- il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- la Deliberazione della Giunta Regionale 29 luglio 2013, n. 14-6180, recante “Disciplinare per il conferimento degli incarichi di direzione di Struttura Complessa per la dirigenza medica e veterinaria e per la dirigenza sanitaria nelle aziende ed enti del SSR ai sensi dell’art. 4 del d.l. n. 158 del 13 settembre 2012, convertito con modificazioni nella Legge n. 189 dell’8 novembre 2012”;
- la Deliberazione ANAC n. 13 del 4 febbraio 2015, recante “Valutazioni dell’Autorità sui provvedimenti in materia di rotazione del personale all’interno del Corpo di Polizia di Roma Capitale”;
- la Deliberazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016, recante “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”.
- i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro delle Aree del personale del SSN ed i corrispondenti Contratti ed Accordi aziendali integrativi, relativamente ai punti concernenti la materia in questione.

Articolo 3

Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento si applica, per quanto compatibile, al personale di area sanitaria e di area tecnica, professionale e amministrativa, dirigenziale e del comparto, a tempo determinato e indeterminato, addetto alle aree a rischio corruttivo, garantendo, al contempo, la continuità e il buon andamento dell’attività amministrativa e salvaguardando le professionalità acquisite.
2. Per quanto attiene all’area di appartenenza, le procedure di rotazione del personale sono in ogni caso distinte in:
 - a) procedure per la rotazione del personale di area sanitaria;
 - b) procedure per la rotazione del personale appartenente ai ruoli Professionale, Tecnico e Amministrativo (PTA).



3. Per quanto attiene alla qualifica professionale, le procedure di rotazione del personale sono in ogni caso distinte in:
 - a) procedure per la rotazione del personale dirigente;
 - b) procedure per la rotazione del personale dell'area del comparto.
4. Il presente Regolamento integra il vigente Atto Aziendale dell'A.O. Ordine Mauriziano di Torino, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 611 del 18 settembre 2015, recentemente soggetto a revisione con Deliberazioni n. 541 del 27 luglio 2017 e n. 554 dell'8 agosto 2017, e attualmente ancora in fase di recepimento regionale, in particolare per quanto attiene all'assegnazione degli incarichi dirigenziali.
5. Il presente Regolamento integra altresì il Regolamento Aziendale approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 154 dell'8 marzo 2016, avente ad oggetto "Criteri e procedure per l'affidamento degli incarichi di direttore di Struttura Complessa a dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo".
6. Per quanto attiene l'assetto organizzativo dell'Azienda, si richiama altresì la Deliberazione del Direttore Generale n. 387 dell'8 giugno 2016, la quale ha disposto la disattivazione delle Strutture Complesse di area tecnico-amministrativa non più previste nel nuovo Atto Aziendale (S.C. Economico Finanziario, S.C. Affari Generali e Comunicazione), nonché l'assegnazione della titolarità delle Strutture Semplici e Complesse non coperte.

Articolo 4

Identificazione delle Strutture a rischio corruttivo

1. La rotazione oggetto del presente Regolamento si applica prioritariamente alle Strutture identificate come ad alto rischio corruttivo, così come individuate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 78 del 30 gennaio 2017, ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. a) della L. 190/2012.
2. Per quanto riguarda l'area tecnica e amministrativa, sono in ogni caso considerate ad alto rischio le attività indicate dall'art. 1, comma 16, della L. 190/2012, connesse ai procedimenti di:
 - 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 di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 150/2009.
3. Per quanto riguarda l'area clinica, sono in ogni caso da considerare ad alto rischio le attività connesse:
- a) alla gestione delle liste d'attesa;
 - b) allo svolgimento dell'attività in regime di libera professione.

Articolo 5

Vincoli alla rotazione

1. Per quanto attiene ai vincoli di natura soggettiva, si devono tener presenti i seguenti aspetti:
 - a) il rispetto dei diritti individuali e sindacali dei dipendenti soggetti alla misura;
 - b) l'infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie e/o professionalità specifiche;
 - c) la qualifica professionale necessaria allo svolgimento di determinati ruoli/funzioni (es.: abilitazione professionale e iscrizione all'albo).
2. Per quanto attiene ai vincoli di natura oggettiva, si devono tener presenti i seguenti aspetti:
 - a) 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;
 - b) le difficoltà ad attuare la rotazione, sotto il profilo aziendale, tenuto conto delle modeste dimensioni dell'A.O. Ordine Mauriziano di Torino e delle poche Strutture amministrative e tecniche in cui la stessa Azienda è articolata;
3. Sono esclusi dalla rotazione i Direttori di Area Sanitaria (sia Medica che non Medica) con incarico di Struttura Complessa per i quali l'art. 29 del CCNL 08 giugno 2000 prevede che "gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti con le procedure previste dal DPR 484/1997".

Articolo 6

Rotazione del personale di area sanitaria



1. Le posizioni di Direttore di Struttura di Area Sanitaria (Medica e non Medica) sono assegnate tramite selezioni pubbliche (disciplinate da specifiche disposizioni legislative e regionali) e sono generalmente infungibili all'interno dell'Azienda; pertanto, in questi casi, la rotazione non può trovare applicazione.
2. Le posizioni di Direttore di Dipartimento, le cui funzioni gestionali prevalgono su quelle cliniche, sono conferite a un Direttore di una delle Strutture Complesse afferenti al Dipartimento, pertanto tutti i Direttori di Struttura Complessa sono potenzialmente idonei a ricoprire a rotazione il ruolo di Direttore di Dipartimento.
3. Il Direttore Generale, nell'ambito della procedura di conferimento dell'incarico di Direttore di Dipartimento nelle aree a rischio, alla scadenza del primo incarico deve valutare la possibilità di attuare il principio di rotazione attraverso il nuovo conferimento ad altro Direttore di Struttura Complessa del medesimo Dipartimento. Ove non fosse possibile attuare detta rotazione, il Direttore Generale provvede alla conferma dell'incarico, esplicitando le motivazioni e le misure alternative adottate.

Articolo 7

Rotazione del personale dirigenziale appartenente ai ruoli Professionale, Tecnico e Amministrativo (PTA)

1. La rotazione del personale dirigenziale appartenente ai ruoli Professionale, Tecnico e Amministrativo (PTA) è disposta:
 - per i Direttori di Struttura Complessa o i Responsabili di Struttura Semplice dipartimentale, dal Direttore Generale, su proposta del Direttore Amministrativo, fra i soggetti in possesso dei requisiti richiesti per ricoprire il relativo ruolo;
 - per i restanti Dirigenti, dal Direttore della Struttura Complessa di riferimento (ossia dalla figura istituzionalmente competente a proporre il conferimento dell'incarico dirigenziale, a norma dell'art. 28 comma 3 del Ccnl 8 giugno 2000 e s.i.m.)
2. La rotazione del personale dirigenziale appartenente ai ruoli PTA deve temperarsi con la naturale durata degli incarichi conferiti ai dirigenti addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, che deve essere fissata al limite minimo legale, il quale, fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo, deve essere:
 - a) per gli incarichi di Struttura Complessa: 5 anni;
 - b) per gli incarichi di Struttura Semplice: 3 anni;



- c) per gli incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) del CCNL 08 giugno 2000: 3 anni;
 - d) per gli incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera d) del CCNL 08 giugno 2000: 3 anni.
3. Per il conferimento degli incarichi di direzione di Struttura Complessa alla dirigenza appartenente ai ruoli PTA si rinvia alle disposizioni contenute nel vigente Atto Aziendale dell'A.O. Ordine Mauriziano di Torino e allo specifico Regolamento interno denominato "Criteri e procedure per l'affidamento degli incarichi di Direttore di Struttura Complessa a dirigenti dei ruoli Professionale, Tecnico ed Amministrativo".
 4. La rotazione non si applica per le figure infungibili. Sono infungibili le figure professionali per le quali sono richieste competenze ed esperienze specifiche e/o il possesso di lauree specialistiche non previste per altre figure dirigenziali.
 5. Deve essere prevista la rotazione, o le misure alternative alla rotazione, per tutti gli altri dirigenti il cui incarico scade nel corso dell'anno di riferimento e risultano in servizio. Ove non sia possibile attuare la rotazione, il Direttore della Struttura Complessa di riferimento dispone una delle misure alternative alla rotazione, quali:
 - a) la rotazione del personale non dirigenziale afferente alla Struttura interessata, con riguardo innanzitutto ai responsabili del procedimento;
 - b) l'audit con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, per ottenere evidenze relativamente alle procedure adottate e valutarne l'efficacia per un periodo limitato.

Articolo 8

Rotazione del personale del comparto appartenente ai ruoli Professionale, Tecnico e Amministrativo (PTA)

1. La rotazione del personale del comparto appartenente ai ruoli Professionale, Tecnico e Amministrativo (PTA), può avvenire, nel rispetto del profilo professionale, in base ai seguenti elementi:
 - a) su richiesta dei dipendenti interessati, di pari profilo professionale, a scambio di posto, favorevolmente accolta dalla Direzione Aziendale;
 - b) su iniziativa del Direttore della Struttura al quale è assegnato il dipendente, per ciò che concerne l'assegnazione ad altre competenze nella medesima Struttura;



- c) su iniziativa della Direzione Aziendale, in dipendenza di processi di riorganizzazione o per ragioni organizzative e gestionali adeguatamente motivate, per quanto concerne l'assegnazione ad altre competenze in altra Struttura.
2. L'attuazione della rotazione nelle ipotesi di cui alla lettera b) del comma 1 del presente articolo, avviene a cura del Direttore della Struttura di assegnazione del dipendente; questi, nel rispetto del presente Regolamento e delle altre disposizioni aziendali, predispone un Piano di rotazione dei responsabili del procedimento e degli altri dipendenti con funzioni di responsabilità, ovvero, se lo ritiene necessario, anche degli altri dipendenti della Struttura. Il Direttore della Struttura trasmette entro il 31 dicembre di ogni anno al Direttore Amministrativo, al Direttore della S.C. Gestione e Organizzazione delle Risorse Umane e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza una relazione sulla rotazione effettuata.
3. Per quanto attiene l'attuazione della rotazione nelle ipotesi di cui alla lettera c) del comma 1 del presente articolo, il Direttore Amministrativo (eventualmente su proposta dei Direttori) individua le Strutture interessate e invita i rispettivi Direttori a definire un Piano per la rotazione del personale fra le Strutture; tale piano sarà attuato previa condivisione con la Direzione Aziendale.
4. Per i dipendenti per i quali non sia possibile disporre la rotazione entro un arco di tempo predefinito, comprese le figure infungibili, il Direttore della Struttura interessata dovrà indicare nella relazione alla programmazione annuale le motivazioni e individuare misure alternative, quali:
 - a) l'audit con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, per ottenere evidenze relativamente alle procedure adottate e valutarne l'efficacia;
 - b) la supervisione per un periodo limitato;
 - c) l'affiancamento ad altro dipendente per svolgere determinati compiti.
5. La rotazione non si applica per le figure infungibili. Sono infungibili quelle figure 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.

Articolo 9

Rotazione e formazione

1. 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, nel rispetto dei vincoli di bilancio.



2. A seguito della rotazione, in sede di programmazione annuale delle attività formative occorre verificare la programmazione di percorsi di formazione mediante (anche alternativamente) formazione esterna, formazione in house, attività preparatoria di affiancamento.
3. È previsto altresì l'affiancamento, per quanto il personale e le risorse a disposizione lo consentono, per un periodo congruo, per i dipendenti destinati a nuovi incarichi, affinché acquisiscano le competenze necessarie per lo svolgimento delle nuove attività attribuite loro.

Articolo 10

Rapporti tra procedimenti penali e/o disciplinari e rotazione

1. 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 dell'A.O. Ordine Mauriziano di Torino, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'Azienda, con atto motivato, procede:
 - a) per il personale dirigenziale, alla revoca dell'incarico in essere e all'attribuzione ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l-quater e dell'art. 55-ter, comma 1, del D. Lgs. 165/2001;
 - b) per il personale non dirigenziale, all'assegnazione ad altro servizio ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. l-quater del D. Lgs. 165/2001; la competenza in materia spetta al Direttore della Struttura alla quale il dipendente appartiene.

Articolo 11

Monitoraggio e verifiche sull'effettiva rotazione degli incarichi

1. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'A.O. Ordine Mauriziano di Torino effettua il monitoraggio relativo all'attuazione delle misure di rotazione previste dal presente Regolamento e al loro coordinamento con le misure di formazione.
2. La Direzione aziendale, congiuntamente con i Direttori delle singole Strutture in caso di rotazione all'interno della medesima Struttura e con il Direttore della S.C. Gestione e Organizzazione delle Risorse Umane in caso di rotazione fra Strutture diverse, mettono a disposizione del R.P.C.T. ogni informazione sui trasferimenti, sulle variazioni di incarico, sull'attuazione delle misure di formazione coordinate con quelle di rotazione.



Articolo 12

Entrata in vigore

1. Gli oneri di diffusione e pubblicità saranno adempiuti mediante pubblicazione del presente Regolamento sul sito istituzionale dell'A.O. Ordine Mauriziano di Torino, nell'area "Amministrazione Trasparente", sezione "Disposizioni Generali", sotto-sezione di 1° livello "Atti generali", sotto-sezione di 2° livello "C) Procedure, protocolli e regolamenti".
2. L'Azienda ha preventivamente sottoposto il presente Regolamento alle organizzazioni sindacali, in modo da permettere a queste ultime di presentare eventuali osservazioni e proposte, così come previsto dal PNA 2016.
3. Il presente Regolamento verrà regolarmente aggiornato in caso di nuove disposizioni normative e/o indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.