

Regione Siciliana
**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
DI PALERMO**

DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

DELIBERAZIONE N° 00483

DEL 22 MAG. 2015

OGGETTO: Regolamento per la rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione e per la rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali.

STRUTTURA PROPONENTE
DIPARTIMENTO RISORSE UMANE, SVILUPPO
ORGANIZZATIVO E AFFARI GENERALI

QUADRO ECONOMICO PATRIMONIALE
BUDGET
Bilancio 2015

N° Centro di costo _____

N° Conto Economico _____

Ordine n° _____ del _____

Budget assegnato (Euro) _____

Budget già utilizzato (Euro) _____

Budget presente atto (Euro) _____

Disponibilità residua
di budget (Euro) _____

Non comporta ordine di spesa

Proposta n. 167 del 22/05/15

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
(Dr.ssa Liliana Lima)

IL RESPONSABILE DELLA UOS
Amministrazione risorse umane e Vertenze e
procedimenti disciplinari
(Dr. Giuseppe Campisi)

DIPARTIMENTO
RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE E
PATRIMONIALE

ANNOTAZIONE CONTABILE - BILANCIO
Esercizio 2015

Prot. n. _____ del _____

N° Conto economico _____

N° Conto Patrimoniale _____

Importo (Euro) _____

Prima nota contabile _____

Il Direttore della UOC Bilancio e programmazione
(Dr. Antonio Guzzardi)

Il Direttore del Dipartimento
Risorse Economico-Finanziarie e Patrimoniale
(Dr. Antonio Guzzardi)

(*) nel caso di più centri di costo, alla presente si devono
allegare le schede di rilevazione dati di contabilità generale e
analitica

L'anno duemilaquindici giorno ventidue del mese di Maggio, nei locali della Sede Legale di Via Giacomo Cusmano n° 24 - Palermo, il Direttore Generale Dr. Antonino Candela, nominato con D.P.R.S. n. 200/serv.1/S.G. del 24/06/2014, assistito dalla S. S. Giuseppina Soltau, quale segretario verbalizzante adotta la seguente delibera sulla base della proposta di seguito riportata:

Il Direttore del Dipartimento Risorse Umane, sviluppo organizzativo e affari generali
Dott. Gaetano La Corte

Premesso che il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2014 - 2015 - 2016 dell'ASP di Palermo, approvato con deliberazione n.137 del 30/01/2014, e in particolare l'art.15 "Rotazione degli incarichi" al punto 3 prevede: "Entro il 30.09.2014 l'ASP Palermo procederà all'approvazione di specifica regolamentazione per disciplinare le procedure di rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione, nel rispetto delle indicazioni contenute nel vigente Piano Nazionale Anticorruzione. Viene dato mandato al Dipartimento Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo e Affari Generali di predisporre tutti i relativi atti necessari"

Considerato che il Direttore Generale con note:

- n. 923/DG del 01/08/2014 ha disposto che il principio della rotazione vada esteso a tutte le macrostrutture aziendali;
- n. 3813 del 14/05/2015, ha restituito la proposta di delibera n. 235 del 18/09/2014, relativa all'approvazione del Regolamento per la rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione e per la rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali, con invito ad apportare le modifiche, evidenziate nella medesima nota, al predetto regolamento;

Visto il "Regolamento per la rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione e per la rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali" allegato al presente atto quale parte integrante;

Dato atto della conformità della presente proposta alla normativa vigente che disciplina la materia trattata;

Per le causali di cui in premessa

PROPONE

di:

- 01) Approvare il "Regolamento per la rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione e per la rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali" allegato al presente atto quale parte integrante;
- 02) Dare mandato alla UOS Comunicazione e informazione di pubblicare la presente deliberazione e l'allegato Regolamento sul sito internet aziendale;
- 03) Dare mandato al Dipartimento Risorse Umane, sviluppo organizzativo e affari generali di informare le macrostrutture aziendali dell'approvazione del Regolamento di cui al punto 1);
- 04) Notificare, per opportuna informazione, il presente provvedimento alle OO.SS. e alla RSU aziendali e all'Assessorato Regionale della Salute.

Λ.*****Λ

IL DIRETTORE DELLA UOC
Gestione giuridica e sviluppo organizzativo
(Dott.ssa Mariagrazia Seppina Montagna)

IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO
(Dott. Gaetano La Corte)

parere favorevole dal

DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dr. Antonio Guzzardi)

Sul presente atto viene espresso

parere favorevole dal

DIRETTORE SANITARIO
(Dott. Giuseppe Noto)

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la proposta di deliberazione che precede, e che s'intende qui di seguito riportata e trascritta;
Visti i pareri del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;
Ritenuto di condividerne il contenuto,
Assistito dal segretario verbalizzante

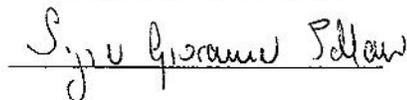
DELIBERA
di

approvare la superiore proposta, che qui s'intende integralmente riportata e trascritta, per come sopra formulata dal Dirigente Responsabile della struttura proponente.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Antonino Candela)

A large, stylized handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to be 'A. Candela'.

Il Segretario verbalizzante

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to be 'S. P. P.'.

REGIONE SICILIANA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI PALERMO

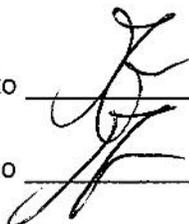
ATTESTAZIONI

Deliberazione n° 00483 del 22 MAG. 2015

Il Responsabile
dell'Ufficio Deliberazioni

Esecutiva ai sensi dell'art. 65 comma 6 -
L.R. n 25/1993, nel testo riformulato
dall'art. 53 della L.R. n. 30/1993

Sig. G. Giovanni Felici

La presente deliberazione è stata affissa all'Albo il 24 MAG. 2015 L'Addetto 
è stata ritirata dall'Albo il 09 GIU. 2015 L'Addetto 

Si attesta che contro la presente deliberazione non è pervenuto alcun reclamo

Si attesta che contro la presente deliberazione è pervenuto reclamo da:

Palermo, _____

Il Responsabile dell'Ufficio Deliberazioni

Annotazioni: _____

	AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE PALERMO	REGOLAMENTO	CODICE <hr/>	
Titolo: Regolamento per la rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione e per la rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali		<i>Data</i> 22/05/2015	<i>Pagina</i> 1 di 11	

REGOLAMENTO
 PER LA ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE AD ALTO
 RISCHIO DI CORRUZIONE
 E
 PER LA ROTAZIONE DEL PERSONALE IN TUTTE LE
 MACROSTRUTTURE AZIENDALI

	AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE PALERMO	REGOLAMENTO	CODICE _____	
			Titolo: Regolamento per la rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione e per la rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali	

REDAZIONE E PROPOSTA

Struttura di appartenenza	Nome e Cognome	Funzione/Qualifica	Firma
Dipartimento Risorse Umane, Sviluppo organizzativo e Affari Generali	Gaetano La Corte	Dirigente Amministrativo Direttore del Dipartimento	
Dipartimento Risorse Umane, Sviluppo organizzativo e Affari Generali	Mariagiuseppina Montagna	Dirigente Statistico Direttore UOC Gestione Giuridica e sviluppo organizzativo	
Dipartimento Risorse Umane, Sviluppo organizzativo e Affari Generali	Giuseppe Campisi	Dirigente Amministrativo Responsabile UOS Amministrazione risorse umane e Vertenze e procedimenti disciplinari	

INFORMAZIONE ALLE OO.SS.

Struttura	Responsabile	Data/Protocollo
UOS Relazioni Sindacali	Dr. Gioacchino Iraci	

APPROVAZIONE

Direzione Aziendale	Nome e Cognome	Delibera: numero e data
Direttore Generale	Dr. Antonino Candela	

PUBBLICAZIONE

Struttura	Responsabile	dove
UOS Comunicazione e informazione	Dr. Salvatore Lo Cacciato	Sito internet aziendale Sezione Documenti/regolamenti

REVISIONI

Data revisione	Codice revisione	Esito	Proposta	Approvazione	
			Firma	Firma	Data/Protocollo

	AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE PALERMO	REGOLAMENTO	CODICE _____	
Titolo: Regolamento per la rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione e per la rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali		<i>Data</i> 22/05/2015	<i>Pagina</i> 3 di 11	

INDICE

PREMESSA

PARTE PRIMA - La rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione

ART. 1 - SCOPO

ART. 2 - IDENTIFICAZIONE DELLE STRUTTURE AD ALTO RISCHIO DI CORRUZIONE

ART. 3 - CRITERI DI ROTAZIONE

ART. 4 - ROTAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E MISURE ALTERNATIVE

ART. 5 - ROTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO E MISURE ALTERNATIVE

ART. 6 - NORME FINALI E TRANSITORIE

PARTE SECONDA - La rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali

ART. 7 - CRITERI PER LA ROTAZIONE DEI DIRIGENTI

ART. 8 - CRITERI PER LA ROTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

	AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE PALERMO	REGOLAMENTO	CODICE <hr/>	
Titolo: Regolamento per la rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione e per la rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali		Data 22/05/2015	Pagina 4 di 11	

PREMESSA

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione è una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione individuati dalla normativa vigente; l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra dipendente ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Inoltre, viene introdotta, per tutto il personale delle macrostrutture aziendali (Dipartimenti, Distretti, Presidi ospedalieri e unità operative in staff alla Direzione Aziendale), la possibilità di rotazione secondo le modalità previste nella parte seconda del presente regolamento.

PARTE PRIMA

La rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione

ART. 1 SCOPO

1. Il presente regolamento disciplina le procedure di rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione in base a quanto previsto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'Azienda ASP di Palermo (di seguito indicato come PTPC), approvato con deliberazione n.137 del 30/01/2014 e s.m.i., nel rispetto delle indicazioni contenute nel vigente Piano Nazionale Anticorruzione.
2. Si applica a tutto il personale in servizio, a tempo indeterminato e tempo determinato, presso le aree ad "alto rischio" individuate nel PTPC.
3. Per personale di altro tipo (convenzionato, co.co.co, specialisti ambulatoriali, etc...) addetto alle aree ad alto rischio, il Direttore della macrostruttura (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) interessata alla gestione dello stesso, provvederà, ove possibile, ad effettuare la rotazione similmente a quanto previsto nel presente regolamento, e comunque ad applicare le misure di prevenzione esistenti ed ulteriori previste nell'allegato 1 al suddetto PTPC.
4. Le procedure di rotazione del personale nelle aree ad alto rischio sono distinte in:
 - criteri generali per assicurare la rotazione di dirigenti (rotazione degli incarichi dirigenziali);
 - criteri generali per la rotazione del personale del comparto.
5. I criteri di rotazione degli incarichi dirigenziali previsti nel presente regolamento integrano:
 - il regolamento di affidamento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali, approvato con deliberazione n.670 del 05/08/2011 e s.m.i.;
 - il regolamento per la valutazione del personale, approvato con deliberazione n.686 del 05/08/2011 e s.m.i.;
 - il regolamento in materia di mobilità interna e procedure di ricollocazione e mobilità a seguito di ristrutturazione aziendale - personale del comparto, adottato con deliberazione n.211 del 29/12/2012 e s.m.i.;
6. Oltre a quanto previsto dal presente regolamento, rimane fermo quanto indicato dall'art. 15 punto 2 del PTPC che prevede quanto segue:

	AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE PALERMO	REGOLAMENTO	CODICE _____	
Titolo: Regolamento per la rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione e per la rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali		Data 22/05/2015	Pagina 5 di 11	

"In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente (ad esempio perché l'amministrazione ha avuto conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o una perquisizione o sequestro) e/o in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione:

- per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio 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. n. 165 del 2001;
- per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. l quater".

7. A quanto previsto dal suddetto comma 6 provvede la Direzione Aziendale su proposta del responsabile sovraordinato al dipendente interessato all'applicazione della misura.

ART. 2

IDENTIFICAZIONE DELLE STRUTTURE AD ALTO RISCHIO DI CORRUZIONE

1. Le unità operative interessate al presente regolamento (di seguito indicate come strutture ad alto rischio) sono quelle individuate all'art.11 e nell'allegato 1 del PTPC e, ove non siano specificate, anche le strutture gerarchicamente afferenti o superiori della medesima macrostruttura.

ART. 3

CRITERI DI ROTAZIONE

1. Per l'applicazione del principio di rotazione sono adottati i seguenti schemi:

- rotazione per ambito territoriale, che prevede l'assegnazione del dipendente ad un diverso ambito territoriale;
- rotazione per ambito di competenza, che prevede l'assegnazione del dipendente ad altre competenze nella medesima struttura;
- rotazione per competenza e territorio: che prevede l'assegnazione del dipendente ad altre competenze e in altra struttura.

2. La scelta dell'applicazione di uno dei predetti criteri di rotazione deve essere operata in base alle esigenze organizzative della macrostruttura interessata, avendo riguardo al tipo di rischio connesso all'attività.

3. Nel caso in cui la rotazione implichi l'assegnazione ad un diverso ambito territoriale, il soggetto che la dispone sceglierà, se possibile, la sede più vicina a quella di provenienza per minimizzare il disagio del dipendente al trasferimento. Per l'assegnazione ad un diverso ambito territoriale, di cui al presente regolamento, disposta ai fini della prevenzione della corruzione, non si applicano i criteri di mobilità di cui al regolamento aziendale ma va rispettato quanto introdotto dall'art.4 del D.L. n.90 del 24 giugno 2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114 del 11 agosto 2014.

4. Di norma nello stesso anno non può ruotare più di un terzo del personale delle strutture interessate e ciò per garantire un nocciolo duro di professionalità per lo svolgimento delle

	AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE PALERMO	REGOLAMENTO	CODICE <hr/>	
Titolo: Regolamento per la rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione e per la rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali			<i>Data</i> 22/05/2015	<i>Pagina</i> 6 di 11

attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio di corruzione, allo scopo di assicurarne la continuità.

5. Il Direttore della macrostruttura interessata programma e attua il coinvolgimento del personale in percorsi di formazione e aggiornamento continuo, anche mediante sessioni formative in house, ossia con l'utilizzo di docenti interni all'amministrazione, con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori.
6. L'applicazione della misura della rotazione va valutata anche se l'effetto indiretto della rotazione comporta un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità.

ART. 4

ROTAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E MISURE ALTERNATIVE

1. La rotazione dei dirigenti come misura di prevenzione della corruzione presenta non indifferenti profili di delicatezza e complessità, dal momento che deve contemperarsi con l'altrettanto importante principio di continuità dell'azione amministrativa, che implica la valorizzazione della professionalità acquisita dai dirigenti in certi ambiti e settori di attività, e, laddove la rotazione risulta impossibile da attuare, temporaneamente o permanentemente, devono potersi indentificare misure alternative.
2. I dirigenti interessati alle misure per la prevenzione della corruzione di cui al presente articolo sono quelli in servizio presso le strutture di cui al precedente art.2..
3. La durata degli incarichi conferiti ai dirigenti addetti alle aree ad alto rischio deve essere fissata al limite minimo legale e cioè, fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo, i predetti incarichi dirigenziali hanno la seguente durata:
 - a) incarichi di struttura complessa: 5 anni;
 - b) incarichi di struttura semplice: 3 anni;
 - c) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) del CCNL 08/06/2000: 3 anni;
 - d) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera d) del CCNL 08/06/2000: 5 anni.
4. Il Dipartimento Risorse umane, sviluppo organizzativo e affari generali, provvederà, entro il 31 maggio di ciascun anno, a trasmettere a ciascuna macrostruttura comprendente unità operative ad alto rischio di corruzione l'elenco dei dirigenti in servizio presso la medesima macrostruttura con le date di scadenza dei relativi incarichi.
5. Il Direttore della macrostruttura interessata provvederà, entro il 30 giugno di ciascun anno, a stilare il "Piano annuale di rotazione dei dirigenti" per l'anno successivo, da proporre alla Direzione Aziendale, secondo i seguenti criteri:
 - sono esclusi dalla rotazione i Direttori Area Medica e Veterinaria e Area Sanitaria con incarico di unità operativa complessa per i quali l'art. 29 del CCNL 08/06/2000 prevede che "Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti con le procedure previste dal DPR 484/1997" con la considerazione, inoltre, che l'eventuale mobilità interna implica la

	AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE PALERMO	REGOLAMENTO	CODICE _____	
Titolo: Regolamento per la rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione e per la rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali			<i>Data</i> 22/05/2015	<i>Pagina</i> 7 di 11

perdita dell'incarico (non rientrano in tale fattispecie i Direttori di Distretto, come specificato al successivo punto 10 del presente articolo);

- 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 è richiesto il possesso di lauree specialistiche non presenti per altre figure dirigenziali;
- 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 presso le strutture di cui al precedente art.2;
- per ciascuno dei suddetti dirigenti, ove sia possibile attuare la rotazione il Direttore della macrostruttura dovrà indicare:
 - ✓ la proposta del nuovo incarico da conferire (in relazione alle attitudini e delle capacità professionali dello stesso, dei risultati conseguiti in precedenza, delle specifiche competenze organizzative possedute e dei comportamenti attuati) che dovrà essere di analoga tipologia (UOC con UOC, UOS con UOS e professional con professional) fermo restando che a seguito di valutazione negativa alla fine dell'incarico in atto la proposta dovrà essere rivista;
 - ✓ i tempi di rotazione e, in particolare se il nuovo incarico non può essere affidato alla scadenza di quello in atto dovrà prevedersi una proroga di quest'ultimo per il tempo strettamente necessario ad attuare la rotazione;
 - ✓ i percorsi, e i tempi di formazione da attivare prima della rotazione mediante (anche alternativamente):
 - formazione esterna;
 - formazione in house,
 - attività preparatoria di affiancamento
 - ✓ eventuale individuazione di ulteriori strumenti ed accorgimenti che assicurino continuità all'azione amministrativa;
- ove non sia possibile attuare la rotazione, compresi i Direttori di UOC del ruolo sanitario di cui al primo alinea del presente punto 5 e le figure infungibili, il Direttore della macrostruttura dovrà indicare:
 - ✓ le motivazioni di impossibilità ad attuare la rotazione;
 - ✓ le misure alternative da applicare, per esempio:
 - rotazione del personale non dirigenziale, con riguardo innanzi tutto ai responsabili del procedimento;
 - audit con il Responsabile della prevenzione della corruzione, per ottenere evidenze relativamente alle procedure adottate e valutarne l'efficacia
 - supervisione per un periodo limitato,
 - etc...

6. Il suddetto "Piano annuale di rotazione dei dirigenti" va trasmesso dal Direttore della macrostruttura interessata anche al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e al Dipartimento Risorse umane, sviluppo organizzativo e affari generali, per conoscenza ed eventuali valutazioni che riterranno opportuno esprimere.

 AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE	AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE PALERMO	REGOLAMENTO	CODICE <hr/>
Titolo: Regolamento per la rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione e per la rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali		<i>Data</i> 22/05/2015	<i>Pagina</i> 8 di 11

7. Eventuali motivate modifiche e integrazioni al "Piano annuale di rotazione dei dirigenti" possono essere apportate dal Direttore della macrostruttura nel corso dell'anno di riferimento.
8. Il Direttore Generale, con atto motivato, provvederà al conferimento dei nuovi incarichi. Dovrà, altresì, essere stipulato il contratto individuale di lavoro.
9. L'incarico di Direttore di Dipartimento nelle aree a rischio di norma non può essere rinnovato e dovrà essere affidato ad altro Direttore di UOC del medesimo Dipartimento. Ove non fosse possibile attuare detta rotazione, il Direttore Generale provvederà alla conferma esplicitando le motivazioni e le misure alternative adottate.
10. Per i Direttori dei Distretti sanitari, trattandosi di incarichi di funzione (posto non previsto in dotazione organica) affidati a dirigenti in possesso dei requisiti speciali previsti dall'art. 3 sexies del D.Lgs.n. 502/1992 secondo le direttive regionali, ove le strutture siano individuate come ad alto rischio, il Direttore Generale dispone, di norma, la rotazione alla scadenza dell'incarico e previa valutazione positiva, mettendo in atto, altresì, eventuali strumenti ed accorgimenti che assicurino la continuità all'azione amministrativa. Ove non fosse possibile attuare detta rotazione, il Direttore Generale provvederà alla conferma esplicitando le motivazioni e le misure alternative adottate.
11. Per i dirigenti delle aree ad alto rischio, nella valutazione pluriennale a scadenza dell'incarico il primo valutatore dovrà esprimere anche un giudizio sulle potenzialità del dirigente valutato a assumere altro incarico, in relazione alle attitudini e alle capacità professionali dello stesso, dei risultati conseguiti in precedenza, delle specifiche competenze organizzative possedute e dei comportamenti attuati.

ART. 5

ROTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO E MISURE ALTERNATIVE

1. Il personale del comparto interessato alle misure per la prevenzione della corruzione di cui al presente articolo è quello con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione (strutture di cui al precedente art.2.).
2. 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.
3. La rotazione del suddetto personale del comparto viene programmata annualmente dal Direttore della macrostruttura interessata, entro il 30 settembre di ciascun anno secondo i criteri di cui al precedente art.3.
4. La suddetta programmazione dovrà essere tale da consentire la rotazione di tutti i dipendenti interessati in un arco di tempo da tre a cinque anni.
5. L'attuazione della misura deve avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e al rischio di corruzione e in modo da salvaguardare la continuità della gestione. A tal fine il Direttore della macrostruttura interessata curerà la formazione del personale prediligendo l'affiancamento e l'utilizzo di professionalità interne.

	AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE PALERMO	REGOLAMENTO	CODICE _____	
Titolo: Regolamento per la rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione e per la rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali			<i>Data</i> 22/05/2015	<i>Pagina</i> 9 di 11

6. Per i dipendenti per i quali non sia possibile disporre la rotazione entro l'arco di tempo suddetto, comprese le figure infungibili, il Direttore della macrostruttura dovrà indicare, nella relazione alla programmazione annuale, le motivazioni e individuare misure alternative, quali:
 - audit con il Responsabile sovraordinato per ottenere evidenze relativamente alle procedure adottate e valutarne l'efficacia;
 - supervisione per un periodo limitato;
 - affiancamento di altro dipendente per svolgere determinati compiti;
 - etc...
7. Inoltre, il Direttore della macrostruttura interessata, ove non potesse disporre la rotazione di un dipendente all'interno della stessa macrostruttura e non ritenga di poter adottare efficacemente misure alternative, può proporre alla Direzione aziendale il trasferimento del dipendente ad altra macrostruttura.
8. La programmazione delle rotazioni, unitamente alla relazione di accompagnamento, va trasmessa dal Direttore della macrostruttura interessata alla Direzione Aziendale, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e al Dipartimento Risorse umane, sviluppo organizzativo e affari generali, per conoscenza ed eventuali valutazioni che riterranno opportuno esprimere.
9. Eventuali motivate modifiche e integrazioni alla suddetta programmazione possono essere apportate dal Direttore della macrostruttura nel corso dell'anno di riferimento.
10. Il Direttore della macrostruttura attuerà direttamente la rotazione prevista dalla programmazione annuale della rotazione del personale del comparto all'interno della macrostruttura stessa, dandone comunicazione agli interessati almeno 60 giorni prima.
11. I trasferimenti di dipendenti ad altre macrostrutture, proposti dal Direttore della macrostruttura interessata, saranno disposti dalla Direzione Aziendale, ove valutati favorevolmente da quest'ultima.

ART. 6 NORME FINALI E TRANSITORIE

1. In fase di prima applicazione i tempi di attuazione sono i seguenti:
 - Il Dipartimento Risorse umane, sviluppo organizzativo e affari generali, provvederà entro 15 giorni dall'adozione del presente regolamento a trasmettere a ciascuna macrostruttura comprendente unità operative ad alto rischio di corruzione l'elenco dei dirigenti in servizio presso la medesima macrostruttura con le date di scadenza dei relativi incarichi;
 - Il Direttore della macrostruttura interessata provvederà, entro i successivi 30 giorni, a stilare il "Piano annuale di rotazione dei dirigenti", da proporre alla Direzione Aziendale;
 - Il Direttore della macrostruttura interessata provvederà, entro ulteriori 60 giorni, a stilare il programma annuale per rotazione del personale del comparto;
 - l'anno di riferimento della prima rotazione riguarderà l'anno successivo all'atto di approvazione del presente regolamento.

	AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE PALERMO	REGOLAMENTO	CODICE _____	
Titolo: Regolamento per la rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione e per la rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali			<i>Data</i> 22/05/2015	<i>Pagina</i> 10 di 11

2. Per i dirigenti con incarico professional, in servizio presso le aree ad alto rischio di corruzione, per i quali non si è ancora provveduto al formale conferimento e alla relativa stipula del contratto individuale di lavoro e per i quali, pertanto, non è fissata la data di scadenza incarico né è effettuata la valutazione pluriennale a fine incarico, il Direttore della macrostruttura interessata provvederà ugualmente a inserirli nel "Piano annuale di rotazione dei dirigenti" in modo da assicurarne comunque la rotazione ogni tre anni. In tal caso la Direzione Aziendale provvederà all'emanazione del relativo ordine di servizio.
3. Devono essere inclusi nella rotazione degli incarichi anche eventuali Responsabili f.f. di UOS e Direttori f.f. di UOC e di Dipartimento delle aree ad alto rischio di corruzione che abbiano avuto conferito detto incarico rispettivamente da oltre 3 e oltre 5 anni.

PARTE SECONDA

La rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali

ART. 7

LA ROTAZIONE DEI DIRIGENTI

1. La rotazione negli incarichi tra i dirigenti in servizio, ovvero di un dirigente ad altro incarico vacante, può avvenire, con esclusione dei soggetti di cui al punto 2., fra incarichi di analoga tipologia (Dipartimento con Dipartimento, UOC con UOC, UOS con UOS e professional con professional), al termine del periodo dell'incarico, o anche prima della data di scadenza prevista dal contratto individuale di lavoro, e previa valutazione positiva finalizzata alla rotazione dell'incarico esperita con le modalità previste dal vigente Regolamento per la valutazione del personale, in base ai seguenti elementi:
 - a) su richiesta dei dirigenti interessati a scambio di incarichi, favorevolmente accolta dalla Direzione Aziendale;
 - b) su iniziativa della Direzione Aziendale, in dipendenza di processi di riorganizzazione o per ragioni organizzative e gestionali, non rientranti nelle fattispecie previste dai vigenti Regolamenti in materia di mobilità interna e procedure di ricollocazione a seguito di ristrutturazione aziendale. In tal caso la Direzione Aziendale ne dà idonea comunicazione al dirigente stesso, con un preavviso non inferiore a sessanta giorni e comunque con un lasso di tempo congruo per effettuare la valutazione, assicurando il principio del giusto procedimento. Se la rotazione è disposta prima della data di scadenza dell'incarico già ricoperto e qualora il nuovo incarico sia di valore economico inferiore, il dirigente interessato conserva, sino alla predetta data, il trattamento economico in godimento.
2. Sono esclusi dalla rotazione di cui al precedente punto 1 i Direttori Area Medica e Veterinaria e Area Sanitaria con incarico di unità operativa complessa per i quali l'art. 29 del CCNL 08/06/2000 prevede che "Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti con le procedure previste dal DPR 484/1997" con la considerazione, inoltre, che l'eventuale mobilità interna implica la perdita dell'incarico;
3. I Direttori dei Distretti sanitari, trattandosi di incarichi di funzione (posto non previsto in dotazione organica) affidati a dirigenti in possesso dei requisiti speciali previsti dall'art. 3 sexies del

	AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE PALERMO	REGOLAMENTO	CODICE <hr/>	
Titolo: Regolamento per la rotazione del personale addetto alle aree ad alto rischio di corruzione e per la rotazione del personale in tutte le macrostrutture aziendali			<i>Data</i> 22/05/2015	<i>Pagina</i> 11 di 11

D.Lgs.n. 502/1992 secondo le direttive regionali, non sono inclusi nella fattispecie di cui al precedente comma 2 e per gli stessi può essere disposta la rotazione secondo i criteri di cui al presente articolo.

4. La rotazione dei Direttori di Dipartimenti, con l'esclusione di coloro che rientrano nel precedente punto 2, può essere disposta solo se si provvede anche alla rotazione dei relativi incarichi di UOC di titolarità, stante che il Direttore di Dipartimento è nominato fra i dirigenti con incarico di direzione delle strutture complesse aggregate nel dipartimento e rimane titolare della struttura complessa cui è preposto.
5. A seguito della rotazione di cui al superiore punto 1, debbono essere programmati ed attuati percorsi di formazione mediante (anche alternativamente) formazione esterna, formazione in house, attività preparatoria di affiancamento, come previsto dall'art.23 del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'Azienda.
6. Nell'assegnazione di altro incarico su iniziativa della Direzione Aziendale, come previsto dal precedente punto 1 lettera b), va rispettato quanto introdotto dall'art.4 del D.L. n.90 del 24 giugno 2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114 del 11 agosto 2014.
7. Il Direttore Generale, con atto motivato, provvederà al conferimento del nuovo incarico. Dovrà, altresì, essere stipulato il contratto individuale di lavoro che dovrà rispettare la durata minima prevista per ciascuna tipologia (Dipartimento e UOC: da 5 a 7 anni; UOS da 3 a 5 anni) anche nel caso in cui la rotazione avviene prima della data di scadenza dell'incarico già ricoperto.

ART. 8

LA ROTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

1. La rotazione tra dipendenti in servizio, ovvero di un dipendente su altro posto vacante, 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 della Direzione Aziendale, in dipendenza di processi di riorganizzazione o per ragioni organizzative e gestionali adeguatamente motivate, non rientranti nelle fattispecie previste dal vigente Regolamento in materia di mobilità interna e procedure di ricollocazione a seguito di ristrutturazione aziendale.
2. A seguito della rotazione di cui al superiore punto 1, debbono essere programmati ed attuati percorsi di formazione mediante (anche alternativamente) formazione esterna, formazione in house, attività preparatoria di affiancamento, come previsto dall'art.23 del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'Azienda.
3. Nell'assegnazione di altro posto su iniziativa della Direzione Aziendale, come previsto dal precedente punto 1 lettera b), va rispettato quanto introdotto dall'art.4 del D.L. n.90 del 24 giugno 2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114 del 11 agosto 2014.