



[omissis]

Fasc. UVMACT [omissis]/2021

Oggetto: Misura della rotazione del personale - raccomandazione

Il Consiglio dell’Autorità, nell’adunanza del 24 novembre 2021, ha preso atto di quanto rappresentato dal RPCT in merito alla scelta di rinnovare l’incarico di direttore della struttura complessa Provveditorato e Economato, con delibera [omissis] che ricopre l’attuale posto di funzione da circa un decennio.

Tuttavia, condividendo le argomentazioni esposte sulla necessità di assicurare con speditezza le procedure utili agli approvvigionamenti necessari per far fronte allo stato emergenziale che ha gravato sugli Enti del SSN nella situazione contingente derivata dalla pandemia da COVID-19, nella medesima adunanza il Consiglio ha deliberato di inviare a codesta Amministrazione la presente raccomandazione, ai sensi dell’art. 11, co. 1, lett. b), del “Regolamento sull’esercizio dell’attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione” (delibera n. 300 del 29.3.2017, pubblicato in G.U. n. 91 del 19.4.2017), al fine di fornire indicazioni utili all’applicazione della misura della rotazione del personale, quale efficace misura di prevenzione della corruzione.

Dall’esame del PTPCT aziendale relativo al triennio 2021/2023, nell’apposito paragrafo *ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE*, la misura non viene difatti compiutamente trattata, ma viene indicato che la rotazione ha rappresentato la vera novità del 2020 per l’azienda Ospedaliera [omissis] dal momento che è stato adottato un Piano aziendale di rotazione su base pluriennale.



Tuttavia, in corso d'istruttoria, non è stato possibile esaminare il contenuto del documento, in quanto non reperito sul sito web aziendale, né è stato possibile appurare se commisurato all'intero assetto pluripresidiale [omissis], come assunto con atto aziendale n. [omissis].

Da quanto rappresentato dalla RPCT a partire dal 2017 è stata effettuata la rotazione della Dirigenza PTA, degli incarichi in scadenza, accompagnata da attività di formazione.

Come anticipato in premessa la rotazione non ha interessato l'U.O.C. Provveditorato ed Economato, sotto la responsabilità da più di un decennio della stessa dirigente, nonostante tale area sia considerata al elevato rischio sia dalla normativa anticorruzione che dallo stesso PTPCT aziendale, nel quale i processi sono stati mappati per tale area come ad Alto e Critico rischio corruttivo.

La responsabilità dell'U.O.C. Provveditorato ed Economato non sembra richiedere competenze professionali specifiche o attività ad elevato contenuto tecnico tanto da fraporsi all'avvicendamento di altro dirigente amministrativo.

Come più volte ribadito dall'Autorità la misura della rotazione introdotta dalla legge 190/2012 agli artt. 1, co.4, lett. e), co. 4, lett. b) e co. 10, lett. b), deve essere utilizzata come strumento ordinario di organizzazione ed impiego ottimale delle risorse umane, con lo scopo di limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, dovute alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione e soprattutto nelle aree che di per sé aumentano l'esposizione a fenomeni svianti dal buon andamento amministrativo.

Nel PNA 2019 – allegato 2 - *La rotazione "ordinaria" del personale*, viene specificato che negli uffici individuati come a più elevato rischio di corruzione, sarebbe preferibile che la durata dell'incarico fosse fissata al limite minimo legale. Alla scadenza, la responsabilità dell'ufficio o del servizio dovrebbe essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente. Invero, l'istituto della rotazione dirigenziale, specie in determinate aree a rischio, dovrebbe essere una prassi "fisiologica", mai assumendo carattere punitivo e/o sanzionatorio.

Per l'attuazione della misura è necessario che l'amministrazione nel proprio PTPCT chiarisca i criteri, individui la fonte di disciplina e sviluppi un'adeguata programmazione della rotazione.

Sui criteri di rotazione declinati nel PTPCT le amministrazioni devono dare preventiva e adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, ciò al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte anche se ciò non comporta l'apertura di una fase di negoziazione in materia.



Se è necessario che il PTPCT di ogni amministrazione contenga i criteri di rotazione, lo stesso, invece, può rinviare la disciplina della rotazione a ulteriori atti organizzativi, come può avvenire in caso di adozione del piano della rotazione al fine di programmare in modo graduale la rotazione del personale su base pluriennale.

Una graduale programmazione della misura della rotazione del personale, specificandone tempi e modalità, renderebbe praticabile tale misura, salvo vincoli di infungibilità, anche all'area clinico-sanitaria, come da indicazioni fornite nel PNA 2016, nella parte dedicata alle aziende sanitarie e agli altri enti assimilati del SSN.

Tanto si rappresenta al fine delle più opportune azioni di Vostra competenza.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Atto firmato digitalmente il 30 novembre 2021