

**REGOLAMENTO SULLA ROTAZIONE**

**DEL PERSONALE**

Indice

1. FINALITA’ ED AMBITO DI APPLICAZIONE………………………………………................................3

2. MODALITA’ DI ATTUAZIONE DELLA ROTAZIONE …………………………………….…………………..4

3. PASSAGGIO DI INCARICHI …………………………………………………………………………………………..5

4. LIMITI OGGETTIVI E SOGGETTIVI ALLA ROTAZIONE ……..……………………………………………..5

5. MISURE ALTERNATIVE IN CASO DI IMPOSSIBILITÀ DI ROTAZIONE ………………………..…….6

6. RAPPORTI TRA PROCEDIMENTI PENALI E/O DISCIPLINARI E ROTAZIONE……………………..6

**1.FINALITA’ ED AMBITO DI APPLICAZIONE**

La rotazione del personale delle pubbliche amministrazioni operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione ed insieme un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

L’alternanza tra dipendenti nell’assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure ha lo scopo di ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni e utenti/clienti/fornitori, con conseguente pericolo dell’affermarsi di situazioni di privilegio e l’aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

L’Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell’Abruzzo e del Molise (di seguito “Istituto”) prevede la rotazione come misura di prevenzione della corruzione inserita nel proprio Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito “PTPCT”) che viene aggiornato annualmente. I criteri di rotazione vengono stabiliti dal presente regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione. Nella relazione annuale il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito “RPCT”) espone il livello di attuazione delle misure di rotazione e delle relative misure di formazione motivando eventuali scostamenti tra quanto pianificato e quanto realizzato.

Tenuto conto dell’impatto che la rotazione ha sull’intera struttura organizzativa si seguirà un criterio di gradualità nella programmazione per evitare l’eventuale rallentamento dell’attività ordinaria ed evitare gravi ricadute sui servizi di pubblico interesse espletati. A tal fine dovranno essere considerate, innanzitutto, le strutture più esposte al rischio di corruzione, per poi, in una seconda fase, interessare quelle con un livello di esposizione al rischio più basso.

La rotazione potrà essere effettuata anche attraverso e nell’ambito di interventi finalizzati alla riorganizzazione complessiva o parziale dell’Istituto.

La rotazione si rivolge prioritariamente al personale destinatario di incarichi dirigenziali nelle aree a maggior rischio corruzione, ovvero con un valore di rischio “MEDIO” o “ALTO”, nella ponderazione del rischio effettuata, come identificato nel PTPCT.

La rotazione coinvolge, inoltre, il personale in servizio sia a tempo determinato che indeterminato del comparto operante nelle suddette aree con esercizio di potere.

Le attività a rischio sono quelle indicate nel PTPCT dell’Istituto, indicate nella tabella “Valutazione del Rischio” allegata al PTPCT.

La rotazione dei Dirigenti interesserà le seguenti aree:

a)Amministrativa;

b) Veterinaria

c) Sanitaria

d) Tecnica

La rotazione del personale dirigente è attuata alla scadenza dell’incarico. Si precisa che ai sensi art. 3 del regolamento per l’affidamento degli incarichi dirigenziali, la durata degli incarichi conferiti ai Dirigenti è determinata come di seguito:

a) incarichi di struttura complessa: da 5 a 7 anni;

b) incarichi di struttura semplice, incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi di verifica e controllo, nonché incarichi di natura professionale per dirigenti con esperienza professionale inferiore a 5 anni: da 3 a 5 anni;

c) incarichi di natura professionale: 3 anni.

La Rotazione del personale del Comparto riguarda, in prima battuta, i titolari di posizione organizzativa nelle aree a rischio. La durata di permanenza nella medesima posizione di tale personale rispetta la durata dell’incarico stesso.

Per il restante personale la permanenza in una stessa unità organizzativa viene fissata dall’Amministrazione tenuto conto anche delle necessità organizzative.

Alla rotazione si da corso alla scadenza degli 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.

La rotazione del restante personale viene disposta secondo le seguenti modalità:

* tra diverse strutture è effettuata a cura del Direttore Generale, coinvolgendo il Reparto Risorse Umane, i responsabili interessati e comunicandolo al RPCT;
* all’interno delle singole strutture a cura del relativo responsabile coinvolgendo il Reparto Risorse Umane e comunicandolo alla Direzione Generale e al RPCT.

**2.MODALITA’ DI ATTUAZIONE DELLA ROTAZIONE**

Il responsabile delle Risorse Umane provvede entro il 30 giugno di ogni anno a trasmettere alla Direzione Generale l’elenco dei dirigenti con incarichi in scadenza nell’anno successivo.

La Direzione Generale entro il entro il 31 luglio di ogni anno predispone un piano di rotazione per l’anno successivo dandone la prescritta informativa alle organizzazioni sindacali, al RPCT e, una volta definitivo, al CDA per l’adozione.

In prima applicazione le tempistiche sopra indicate vengono rideterminate in relazione a quelle di formalizzazione del presente regolamento.

**3.PASSAGGIO DI INCARICHI**

Dopo l’approvazione del Piano di rotazione vengono attivati appositi percorsi formativi e di aggiornamento per creare competenze di carattere trasversale e professionalità idonee a supportare la concreta attuazione del principio di rotazione. Tali percorsi contemplano l’affiancamento del dirigente da ruotare al subentrante per la trasmissione delle conoscenze e competenze necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio. Qualora la rotazione non possa essere effettuata nel corso dell’anno solare perché determina criticità organizzative, la stessa viene rideterminata su due annualità.

Per il personale del comparto, la Direzione valuta di volta in volta l’effettiva necessità di rotazione e i nominativi verranno inseriti nel Piano di rotazione del personale dirigenziale. L’attuazione della misura deve tenere conto delle attitudini e delle capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza e delle specifiche competenze e, come per i dirigenti, richiederà una preventiva attività di formazione e affiancamento del personale che deve subentrare nelle attività a rischio e quello che deve essere assegnato ad altre attività, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.

**4.LIMITI OGGETTIVI E SOGGETTIVI ALLA ROTAZIONE**

La rotazione non viene applicata ai profili professionali per i quali è previsto, ai fini dell’assunzione, il possesso di titoli di studio specialistici di cui è titolare una sola unità lavorativa.

La rotazione degli incarichi non trova, altresì, applicazione per i profili dirigenziali infungibili. Sono generalmente ritenuti infungibili, per le aree medico-veterinaria e sanitaria, i dirigenti che svolgono attività per le quali è previsto il possesso di lauree specialistiche e che sono stati reclutati con apposito concorso orientato allo specifico settore. Tale limitazione non si applica ai dirigenti che svolgono funzioni prevalentemente manageriali. L’infungibilità non sussiste in relazione a categorie professionali omogenee.

**5.MISURE ALTERNATIVE IN CASO DI IMPOSSIBILITÀ DI ROTAZIONE**

Qualora, per i motivi sopra indicati, non si possa procedere alla rotazione si possono adottare, compatibilmente con la realtà della struttura interessata, le misure alternative di seguito indicate:

* per gli incarichi che integrano processi decisionali composti da più fasi o livelli potranno essere adottate misure finalizzate alla segregazione delle funzioni coinvolte ed orientate a ridimensionare l’ambito decisionale del dirigente;
* nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate potranno essere inoltre promossi meccanismi di condivisione delle fasi procedimentali provvedendo ad affiancare all’istruttore un'altra unità lavorativa in modo che, ferma restando l’unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell’istruttoria.

Nel PTPCT vengono motivate le ragioni della mancata applicazione dell’istituto e vengono descritte le misure adottate per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie quelli più esposti a rischio.

**6.RAPPORTI TRA PROCEDIMENTI PENALI E/O DISCIPLINARI E ROTAZIONE**

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, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l’amministrazione opera come segue:

- per il personale dirigenziale, di regola, procede con atto motivato alla revoca dell’incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico;

- per il personale del comparto di regola procede all’assegnazione ad altro servizio; la competenza in materia spetta al Direttore Generale sentito il parere del Responsabile dell’ufficio procedimenti disciplinari.