

## **AVVISO ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

### **Invito a produrre proposte e osservazioni sui criteri di rotazione del personale.**

La legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. Legge Anticorruzione) contenente “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica Amministrazione” ed il Piano Nazionale Anticorruzione contemplano quale misura di prevenzione obbligatoria, la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (posizioni organizzative), operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

In attuazione dei criteri e delle indicazioni fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione e dalla Intesa tra Governo, Regioni, ed Enti Locali per l’attuazione dell’art. 1 commi 60 e 61 della Legge 190/2012 (repertorio n 73/c del 24/07/2013), la misura della rotazione è stata prevista nella disciplina aziendale, sia nel primo Piano Triennale Anticorruzione 2014-2016, approvato con deliberazione n.143 del 28.02.2014, che nell’Aggiornamento del Piano per l’anno 2015, approvato con disposizione del Direttore Generale n.10 del 02.02.2015.

Poiché anche l’Istituto è tenuto ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione, si provvede a dare informativa sindacale, ai sensi dell’Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali 24.07.2013 (repertorio 79/cu di pari data) si è provveduto alla stesura del documento riepilogativo dei criteri per l’attuazione della misura, che qui di seguito si riportano:

Criteri per la rotazione del personale:

- Rotazione dei dirigenti e funzionari (cat D in tutte le “declinazioni” ed incluse le posizioni organizzative): il meccanismo di rotazione dovrà salvaguardare il primario interesse del buon andamento dell’azione amministrativa e potrà avvenire solo al termine dell’incarico (come suggerito nell’atto 73/CU della conferenza unificata sopra richiamato). La rotazione dei dirigenti prescinde dall’esito della valutazione riportata dal dirigente uscente. Il ciclo di spostamento del dirigente e del funzionario di una determinata area dovrà essere necessariamente sfasato. Si terrà conto, per la rotazione, anche del tempo di permanenza nell’incarico (criterio di priorità) e della prossimità alla quiescenza (criterio di esclusione).
- Il dirigente trasferito in un nuovo settore deve trovare funzionari con esperienza specifica del settore già consolidata.
- Il funzionario/responsabile del procedimento trasferito in un nuovo settore deve trovare un dirigente e altri colleghi con esperienza del settore già consolidata.

Il meccanismo dovrà essere necessariamente esteso anche ai settori non particolarmente esposti al rischio di corruzione, in modo da coinvolgere un più ampio spettro di funzionari e responsabili e non creare così una “gabbia” di sole unità esposte al rischio.

- Per il personale dirigenziale, addetto alle aree a più elevato rischio, alla scadenza dell'incarico dovrà esser previsto un incarico in un diverso settore fatta eccezione per esigenze aziendali motivate nel nuovo atto di nomina. Nel caso di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi, la stessa misura dovrà essere innanzitutto applicata ai responsabili del procedimento, con una periodicità inferiore a cinque anni, e in casi specifici, anche inferiore a tre anni.
- I dirigenti soggetti alla rotazione secondo le presenti linee guida possono essere riassegnati al medesimo incarico oggetto della rotazione a seguito dell'espletamento di altro incarico e, comunque, non prima di tre anni (cosiddetto "cooling off period");
- Per il personale non dirigenziale: per le nuove immissioni in servizio verrà prevista una durata di permanenza nel settore di assegnazione non superiore ad un quinquennio. Per il personale già in servizio alla data di entrata in vigore del presente regolamento verrà effettuata a cura delle singole strutture, un "censimento" dei propri addetti relativa alla permanenza in servizio; ove questa superi il quinquennio si procederà con una rotazione, preferibilmente tra uffici diversi, e ove questo non sia possibile per motivi di "buon andamento" della P.A., si procederà ad una "segregazione delle funzioni" , come descritta nel punto successivo o ad una rotazione "interna" allo stesso ufficio.
- Implementazione del meccanismo della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi, nell'ambito della stessa unità i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

In tale ottica si individuano le seguenti modalità: a) Estensione dei meccanismi di "doppia sottoscrizione" dei procedimenti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale, b) Individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti; c) Meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi).

- 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
- Verifiche sull'effettiva rotazione degli incarichi vengono condotte, annualmente, dalla Direzione Aziendale. Inoltre, ex art 1 c. 10 lett. B della Legge 190/2012, Il Responsabile della Prevenzione della corruzione procede alla verifica, d'intesa con il Dirigente competente , dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici più esposti al rischio di commissione di reati di corruzione

Con il presente avviso pubblico si invitano le organizzazioni sindacali aziendali a far pervenire proposte e osservazioni entro il 4 dicembre 2015 , a mezzo lettera, fax e-mail ai seguenti indirizzi:

- tramite posta elettronica certificata all'indirizzo: [protocollogenerale@pec.istitutotumori.na.it](mailto:protocollogenerale@pec.istitutotumori.na.it);
- tramite posta ordinaria all'indirizzo: Responsabile Trasparenza I.N.T., Via Mariano Semmola - 80131 NAPOLI;
- direttamente all'Ufficio Protocollo dell'Istituto

All'esito della prevista informativa, saranno adottati i criteri per l'attuazione della misura sopra riportati.

U.O.C. Affari Generali

Responsabile della prevenzione della corruzione ex L. 190/2012

Responsabile della trasparenza ex D. Lvo 33/2013

D.ssa Elisa Regina