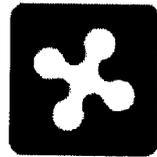


Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Pavia

Viale Indipendenza n. 3 - 27100 PAVIA
Tel. (0382) 4311 - Fax (0382) 431299 - Partita I.V.A. e Cod. Fiscale N° 02613260187

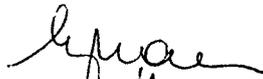
DECRETO N. 324/DG DEL 27 OTT. 2017

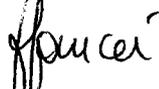
IL DIRETTORE GENERALE: Dr.ssa Anna PAVAN

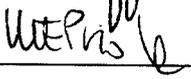
OGGETTO: Modifiche e integrazioni al "Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza 2017-2019" adottato con decreto n. 18/DGi del 31 gennaio 2017

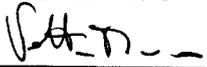
Codifica n. 1.1.02

Acquisiti i pareri di competenza del:

DIRETTORE SANITARIO Dr.ssa Tiziana LEGNANI 

DIRETTORE AMMINISTRATIVO Dr.ssa Francesca Laura FANCELLI 

DIRETTORE SOCIOSANITARIO Dr.ssa Maria Elena PIROLA 

Il Responsabile del Procedimento: Responsabile Prevenzione della corruzione e Trasparenza Dr. Valter Moro 

Il Funzionario istruttore: Coadiutore amministrativo Dr. Paolo Cremonesi 

L'anno 2017 addì 24 del mese di OTTOBRE

IL DIRETTORE GENERALE

Visto il Decreto Legislativo del 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni, avente ad oggetto il riordino del Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.);

Vista la Legge Regionale n. 33 del 30.12.2009 "Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità" e successive modifiche e integrazioni;

Vista la Legge Regionale n. 23 del 11 agosto 2015 "Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009 n. 33 (testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)";

Vista la DGR X/4469 del 10 dicembre 2015, costitutiva dell'A.T.S. di Pavia;

Vista la DGR X/4616 del 19.12.2015 di conferimento dell'incarico di Direttore Generale dell'A.T.S. di Pavia;

Premesso che il Responsabile del procedimento riferisce quanto segue:

- con decreto dell'ASL di Pavia n. 100/DGi del 28 marzo 2013, sono stati individuati il Responsabile della Trasparenza ed il Responsabile della Prevenzione della corruzione, figure individuate entrambe nel dr. Valter Moro, in linea con l'indicazione che consente la possibilità di concentrazione delle due responsabilità, nell'ottica dell'efficienza organizzativa e stante lo stretto collegamento tra i due ambiti normativi in argomento. Peraltro, l'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 831 del 3° agosto 2016 "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016", nel prendere atto che la figura del Responsabile Prevenzione della corruzione è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 97/2016, sottolinea l'opportunità di unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza;
- l'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012 e ss.mm.ii. sancisce l'obbligo di adozione, da parte dell'organo di indirizzo, del Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza (PTPCT), su proposta del Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno;
- i principali contenuti del Piano per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza 2017- 2019, gli obiettivi strategici e la metodologia utilizzata per la sua stesura sono stati preventivamente individuati, concordati e condivisi con la Direzione dell'ATS;
- la bozza del Piano è stata trasmessa, per quanto di competenza, al Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni che lo ha esaminato, in confronto con il Responsabile Prevenzione della corruzione e Trasparenza, in data 26 gennaio 2017;
- con Decreto n. 18/DGi del 31 gennaio 2017 è stato adottato il Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza 2017/2019 che dedica un paragrafo al tema della selezione e rotazione del personale, da pag. 30 a pag. 32, con la definizione di linee di indirizzo operative;
- Regione Lombardia, con la D.G.R. n.X/5513 del 2 agosto 2016 "Ulteriori determinazioni in ordine alle linee guida regionali per l'adozione dei piani di organizzazione aziendale strategici delle agenzie di tutela della salute (ATS), delle aziende socio sanitarie territoriali (ASST), degli

IRCCS di diritto pubblico della Regione Lombardia e di AREU" ha chiaramente messo in evidenza la particolare rilevanza della misura della rotazione dei dirigenti e dei funzionari, con il fine di evitare che possano consolidarsi delle posizioni considerate a rischio e correlate alla circostanza che lo stesso dirigente/funziionario possa occuparsi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si rapporti sempre con gli stessi interlocutori;

- con DGR n. X/6356 del 20.3.2017 è stato approvato il Piano Organizzativo Aziendale Strategico (POAS) adottato dal Direttore Generale della ATS di Pavia con Decreto n. 4/DG del 12.1.2017. Fra i principi che hanno ispirato l'elaborazione del nuovo POAS è chiaramente indicata la "promozione della rotazione degli incarichi, pur nel rispetto delle competenze professionali, non solo nell'ottica della prevenzione della corruzione ma soprattutto per favorire lo sviluppo di interessi e competenze; in tal senso la rotazione è prevista non solo per le UOC amministrative ma anche per quelle di altri dipartimenti";

- si rende necessario assicurare la progressiva attuazione dei principi e degli indirizzi contenuti nel nuovo Piano Organizzativo Aziendale Strategico dell'ATS di Pavia per quanto concerne gli aspetti che riguardano la rotazione del personale;

- sono state elaborate nuove linee di indirizzo in tema di rotazione del personale che sono state oggetto di informativa sindacale come da comunicazioni trasmesse alle organizzazioni sindacali della Dirigenza in data 12 ottobre 2017 e alle OO.SS. e alla RSU aziendale in data 11 ottobre 2017 e successivamente oggetto di confronto con il Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni;

- i nuovi contenuti delle linee di indirizzo in tema di rotazione del personale, devono essere recepiti e costituire parte integrante del Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza 2017-2019 in sostituzione dei contenuti inerenti lo stesso tema presenti nella versione del Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza 2017-2019, da pag. 30 a pag. 32, adottato con decreto n. 18/DGi del 31 gennaio 2017.

Richiamato quanto sopra riferito, il responsabile del procedimento propone:

- di modificare ed integrare il "Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza 2017-2019" adottato con decreto n. 18/DGi del 31 gennaio 2017, nella parte riferita alla "Selezione e rotazione del personale" (da pag. 30 a pag. 32) sostituendo tale parte con la versione aggiornata denominata "Rotazione del personale" allegata quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

- di confermare il suddetto Piano per i restanti contenuti;

- di dare atto che il Responsabile Prevenzione della corruzione e Trasparenza provvederà alla tempestiva pubblicazione della nuova versione del Piano per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza 2017-2019 sul sito web aziendale nella sezione "Amministrazione trasparente";

- di dare atto, altresì, che il Responsabile Prevenzione della corruzione e Trasparenza provvederà alla trasmissione del presente provvedimento: alla Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia e al Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni;

- di pubblicare il presente atto sul sito web istituzionale dell'Agenzia Tutela della Salute di Pavia nella sezione "Amministrazione Trasparente";

- di non procedere ad alcuna contabilizzazione considerando che dall'attuazione del presente provvedimento non derivano costi/ricavi;

Ritenuto di fare propria la proposta del responsabile del procedimento Responsabile Prevenzione

[Handwritten signature]
PC

della corruzione e Trasparenza Dr. Valter Moro che, con la propria sottoscrizione, attesta che il presente provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, è legittimo;

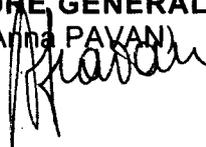
Acquisito ai sensi dell'art. 3 del D.L.vo 502/92 e succ. mod. ed integrazioni, su richiesta del Direttore Generale, il parere favorevole, espresso per competenza dal Direttore Sanitario, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sociosanitario;

D E C R E T A

Per le motivazioni indicate in premessa che qui si intendono integralmente riportate:

1. di modificare ed integrare il "Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza 2017-2019" adottato con decreto n. 18/DGi del 31 gennaio 2017, nella parte riferita alla "Selezione e rotazione del personale" (da pag. 30 a pag. 32), sostituendo tale parte con la versione aggiornata denominata "Rotazione del personale" allegata quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di confermare il suddetto Piano per i restanti contenuti;
3. di dare atto che il Responsabile Prevenzione della corruzione e Trasparenza provvederà alla tempestiva pubblicazione della nuova versione del Piano per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza 2017-2019 sul sito web aziendale nella sezione "Amministrazione trasparente";
4. di dare atto, altresì, che il Responsabile Prevenzione della corruzione e Trasparenza provvederà alla trasmissione del presente provvedimento: alla Direzione Generale Welfare di Regione Lombardia e al Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni;
5. di pubblicare il presente atto sul sito web istituzionale dell'Agenzia Tutela della Salute di Pavia nella sezione "Amministrazione Trasparente";
6. di unire quale parte integrante e sostanziale la seguente documentazione:
All. 1 (pagine n. 4) "Rotazione del personale"
7. di demandare, per il tramite della struttura competente, la trasmissione dell'elenco nel quale è incluso il presente provvedimento al collegio Sindacale, che potrà visionare l'atto nell'area del sito internet aziendale al link Amministrazione Trasparente - Provvedimenti;
8. di demandare al Responsabile del procedimento l'attuazione del presente provvedimento;

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr.ssa Anna PAVAN)



Ai sensi dell'art. 17 comma 6 della legge regionale 30 dicembre 2009 n. 33 e smi, il

presente provvedimento, non soggetto a controllo, è immediatamente esecutivo e sarà pubblicato all'Albo pretorio on line con l'osservanza della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali, ai sensi del D.lgs. 30/06/2003 n. 196 e smi.

PUBBLICAZIONE

Si attesta che il presente decreto sarà pubblicato sull'Albo pretorio on line per la durata di giorni quindici consecutivi e sarà successivamente sempre reperibile alla voce Provvedimenti della sezione Amministrazione Trasparente del sito internet aziendale.

Pavia li

30 OTT. 2017

Il Funzionario addetto



Allegato n. 1

al decreto n. 324/DG del 27 OTT. 2017

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Pavia

ROTAZIONE DEL PERSONALE

Principi generali

Il quadro normativo vigente nel pubblico impiego privatizzato prevede l'istituto della rotazione del personale.

Tale istituto è rimesso all'autonoma determinazione delle amministrazioni che - tenuto conto di eventuali limiti oggettivi e/o soggettivi - potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici.

Va precisato che sui criteri generali di rotazione deve essere data informazione alle organizzazioni sindacali in modo di consentire loro di presentare osservazioni e proposte, senza che ciò comporti l'apertura di fasi di negoziazione in materia (vedi delib. ANAC n. 13/2015).

Va, inoltre, sottolineato che la rotazione rappresenta soprattutto un criterio organizzativo che, nell'ottica del rispetto dei canoni di buona amministrazione ex art. 97 della Costituzione, può contribuire alla crescita del personale rispetto alle conoscenze ed alle competenze, favorendo lo sviluppo professionale del lavoratore.

In tale ottica, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale ai fini del miglior utilizzo delle risorse umane disponibili.

Peraltro, la rotazione del personale oltre a doversi considerare misura di arricchimento del bagaglio professionale del pubblico dipendente e come misura di efficienza dell'organizzazione degli uffici in quanto favorisce l'acquisizione di competenze di carattere trasversale e professionalità finalizzate al conseguimento delle finalità istituzionali, è altresì prevista in modo espresso dalla legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (art. 1, co 4, lettera e); comma 5, lettera b); comma 10, lettera b), come misura anticorruzione (la rotazione degli incarichi, d'altra parte, già dalla "Riforma Brunetta" - D. Lgs. n. 150/2009 - è stata considerata anche strumento fondamentale di trasparenza e contrasto della corruzione essendo stata inserita come una delle misure gestionali: l'articolo 16, co 1, lett. l quater, del D. Lgs n. 165/2001 prevede che i dirigenti, con provvedimento motivato, facciano ruotare il personale coinvolto in procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva).

La rotazione non deve essere considerata come misura da applicare acriticamente ed in modo generalizzato a tutte le posizioni lavorative.

Deve, altresì, essere rimarcato che nel quadro dell'attuazione del principio di rotazione, fatti salvi gli effetti normo/economici di eventuali diverse ed autonome valutazioni negative del dipendente, non dovrà darsi luogo a riduzioni del trattamento economico attribuito al personale interessato.

Si rileva che Regione Lombardia, con la D.G.R. n. X/5513 del 2 agosto 2016 "Ulteriori determinazioni in ordine alle linee guida regionali per l'adozione dei piani di organizzazione aziendale strategici delle agenzie di tutela della salute (ATS), delle aziende socio sanitarie territoriali (ASST), degli IRCCS di diritto pubblico della Regione Lombardia e di AREU" ha chiaramente sottolineato la particolare importanza della misura della rotazione dei dirigenti e dei funzionari, allo scopo di evitare che possano consolidarsi delle posizioni considerate a rischio e correlate alla circostanza che lo stesso dirigente/funzionario si

occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi interlocutori.

La promozione della rotazione degli incarichi rappresenta quindi, coerentemente con le indicazioni nazionali e regionali in materia, uno dei principi ispiratori del Piano Organizzativo Aziendale Strategico dell'ATS di Pavia (vedi decreto ATS n. 4 DGi del 12.1.2017 e DGR n. X/6356 del 20.3.2017).

In particolare, la rotazione - da realizzarsi nel rispetto delle competenze professionali - è considerata nel suddetto Piano, oltre che misura di contrasto dei rischi potenziali di tipo corruttivo, leva organizzativa strategica in grado di favorire lo sviluppo di interessi e competenze ed è prevista non soltanto per le articolazioni organizzative di tipo amministrativo ma anche - in considerazione della radicale e profonda ristrutturazione organizzativa correlata alla definizione della nuova mission istituzionale conseguente all'attuazione del passaggio da Azienda ad Agenzia, così come previsto dalla legge regionale di evoluzione del Sistema Socio Sanitario Lombardo - per quelle di altre aree di carattere sanitario.

All'uopo si osserva che il quadro normativo di riferimento, confermato dalla più recente giurisprudenza della Corte di Cassazione, prevede l'istituto della rotazione come prassi ordinaria nell'ambito dei rapporti lavorativi nel sistema pubblico privatizzato ex D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

Per quanto attiene al personale dirigente oramai è consolidato il c.d. "*principio di durata temporale degli incarichi*" che il legislatore ha adottato per evitare la cementificazione degli incarichi dirigenziali in un unico ambito lavorativo anche a discapito dell'arricchimento della professionalità del dirigente stesso.

Criteri per la rotazione del personale

In linea di massima nelle diverse realtà organizzative la rotazione può avvenire utilizzando uno dei seguenti criteri:

- territoriale, con assegnazione del dipendente ad un diverso ambito territoriale;
- per competenza, con assegnazione del dipendente ad altre competenze;
- per competenza e territorio, con assegnazione del dipendente ad altre competenze e ad altro ambito territoriale.

La rotazione in diverso ambito territoriale dovrà avvenire, di norma, presso la sede più vicina a quella di provenienza al fine di ridurre al minimo il disagio del dipendente.

La rotazione, che potrà riguardare in alcuni casi anche il personale non dirigenziale, specie se preposto allo svolgimento concreto di attività afferenti alle aree maggiormente sensibili al rischio di corruzione, presuppone una idonea azione formativa e di aggiornamento continuo nei confronti dei soggetti che dovranno subentrare nelle attività e di quelli che dovranno essere assegnati ad altre competenze.

La rotazione si applica per tutti i dipendenti laddove si rilevino circostanze che ne impongano l'utilizzo, come in caso di emersione di una situazione di conflitto di interessi che non possa essere diversamente gestita se non imponendo uno spostamento del dipendente ad altro servizio.

Nei limiti delle possibilità garantite dalle risorse disponibili, deve essere assicurato l'affiancamento del dirigente neo-incaricato o dell'operatore non dirigente subentrante nel caso di rotazione applicata a personale non dirigente, affinché questi risultino facilitati nell'acquisizione delle conoscenze necessarie per lo svolgimento delle nuove attività.

In tutti i casi in cui non risulti possibile applicare la rotazione del personale preposto si definiscono le seguenti linee generali di indirizzo:

- applicazione della doppia sottoscrizione del provvedimento conclusivo, sia da parte del soggetto istruttore della pratica, sia del titolare del potere di adozione dell'atto finale;

- audit dipartimentali incrociati sulle attività svolte;
- composizione delle Commissioni con criteri di rotazione casuale;
- 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;
- separazione delle funzioni di programmazione rispetto alle funzioni ispettive;
- verbali relativi ai sopralluoghi sempre sottoscritti dall'utente destinatario;
- supervisione/valutazione degli esiti della vigilanza da parte del responsabile gerarchico.

In linea generale, inoltre, deve essere applicato il seguente principio:

- attivazione di 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 non opera per le figure infungibili, intendendo per tali quelle figure professionali per le quali sono richieste competenze ed esperienze specifiche o è richiesto il possesso di lauree specialistiche o altri titoli di studio posseduti da una sola unità lavorativa e non richiesti per altre figure dirigenziali.

Rotazione del personale dirigenziale

La rotazione dei dirigenti, in attuazione dei principi generali sopra declinati, si realizza per le aree per le quali, a discrezione della Direzione strategica e a seguito di una mappatura degli incarichi/funzioni apicali, compatibilmente con l'organico e con l'esigenza di assicurare continuità dell'azione amministrativa e coerenza di indirizzo delle strutture, si prevede la possibilità di favorire lo sviluppo di nuove competenze anche - ma non soltanto - nelle aree alle quali afferiscono i processi a rischio individuati nel PTPCT, prevedendo l'alternanza fra i responsabili di Unità Operative Complesse, fra i Responsabili di Unità Operative Semplici, dei Responsabili di procedimento nonché dei Componenti delle commissioni di gara e di concorso.

La rotazione dei dirigenti per quanto riguarda le UOC avverrà a livello intradipartimentale in modo da evitare potenziali criticità riconducibili allo svolgimento di attività troppo distanti o scarsamente affini rispetto a quelle precedentemente svolte e sarà preceduta da un periodo di affiancamento e tutoraggio.

I dirigenti interessati dalla rotazione dovranno segnalare tempestivamente alla Direzione strategica ed ai competenti uffici gli eventuali fabbisogni formativi specifici correlati all'assunzione del nuovo incarico e potranno comunque avvalersi, anche al termine del periodo di affiancamento, dopo l'assunzione formale del nuovo incarico, dell'attiva collaborazione e dell'accompagnamento del dirigente con il quale si è realizzato l'interscambio all'interno dello stesso Dipartimento.

Per quanto concerne, nello specifico, la rotazione del personale in ambito veterinario, considerato che l'attività di vigilanza e controllo è svolta di norma da Dirigenti Veterinari che operano singolarmente e non in coppia, ai fini del miglioramento della trasparenza e della prevenzione dell'insorgenza di conflitti d'interesse nell'esecuzione dei controlli, allo scopo di garantire il rispetto delle norme per la prevenzione della corruzione, ad esclusione di situazioni caratterizzate da comprovati disagi organizzativi, il criterio per la rotazione del personale che esegue il controllo ufficiale negli impianti e negli allevamenti si basa sul tempo, che non deve superare, di norma, i 2 anni consecutivi di permanenza nei medesimi impianti o territori. Tuttavia, al fine di evitare potenziali criticità correlate alla contestuale nuova rotazione dei dirigenti operanti a livello territoriale in attuazione della rotazione già

attivata nel corso del 2015 con la eventuale rotazione delle figure apicali, tenuto conto altresì che nel corso dell'anno 2016 si sono comunque verificate, per causa di forza maggiore, variazioni nell'assegnazione di alcuni territori, si ritiene di prorogare fino al 31 dicembre 2018 gli attuali assetti del personale nelle diverse realtà territoriali, demandando al Direttore del Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli alimenti di origine animale la formulazione di una proposta di rotazione da mettere in atto a partire dal 1° gennaio 2019.

La Direzione strategica dell'Agenzia Tutela della Salute di Pavia considera la rotazione degli incarichi come una condizione prospettica da praticarsi anche per quanto riguarda gli incarichi di direzione di Unità Operativa Semplice.

Rotazione del personale non dirigenziale

Il principio della rotazione si applica con gradualità anche al personale non dirigenziale, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, avendo cura di evitare discontinuità e rallentamenti nell'attività conseguenti a possibili interferenze con la rotazione del personale dirigenziale.

La rotazione si attuerà compatibilmente con le esigenze organizzative, le risorse disponibili e le attitudini specifiche richieste, seguendo una programmazione che terrà conto dell'esigenza di salvaguardare il buon andamento e la continuità dell'azione, al fine di assicurare il conseguimento degli obiettivi definiti negli atti di programmazione nazionale e regionale e negli atti di competenza propria dell'Agenzia.

In particolare, per quanto riguarda l'area della vigilanza e controllo e della Prevenzione, si indicano le seguenti linee di indirizzo:

- affidamento dei sopralluoghi di vigilanza da effettuare a coppie di tecnici della Prevenzione o altri operatori, con rotazione sistematica degli abbinamenti delle coppie;
- in realtà organizzative di modesta entità dotate di scarso personale, rotazione dell'attività, affidata di volta in volta a operatori diversi dal titolare, con rotazione delle pratiche da affidare ai tecnici della Prevenzione o altri operatori in relazione ai diversi ambiti di intervento previsti.

La rotazione del personale con le qualifiche di cui sopra o comunque addetto ad attività di vigilanza e controllo è attuata e monitorata dal Direttore Responsabile della Unità Operativa Complessa di assegnazione del dipendente che trasmetterà annualmente alla Direzione strategica ed al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza una relazione sulla rotazione attuata.

Formazione

La rotazione del personale potrà essere facilitata da una pianificazione pluriennale delle iniziative formative con l'adozione di programmi orientati a contrastare le tendenze all'esclusività delle competenze e a favorire l'intercambiabilità. In tale ottica l'Agenzia potrà orientarsi anche verso l'adozione di sistemi di gestione interni che aggiungano valore alla valutazione delle performance e consentano di favorire l'effettivo sviluppo del capitale professionale potenziale.