

Cl.: 1.1.02

DECRETO n. 461

del 28/09/2018

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO DEL DIPARTIMENTO VETERINARIO E  
SICUREZZA ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE PER LA ROTAZIONE DEL  
PERSONALE DIRIGENTE VETERINARIO

**II DIRETTORE GENERALE – Dott. Salvatore Mannino**

Acquisito il parere favorevole del  
DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Giuseppe Albini

Acquisito il parere favorevole del  
DIRETTORE SANITARIO

Dott. Lorenzo Cammelli

Acquisito il parere favorevole del  
DIRETTORE SOCIOSANITARIO

Dott. Diego Maltagliati

Responsabile del procedimento: Dr. Loris Zaghini

## IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che il Piano Triennale di Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2018-2020, adottato dall'ATS Val Padana con Decreto n. 42 del 29.1.2018, affida al Direttore del Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di Origine Animale la formale adozione del regolamento unico aziendale sui criteri di rotazione del Dipartimento Veterinario contenente criteri e pianificazione operativa triennale di rotazione del personale dirigente veterinario;

Visti:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego, art. 16 co. 1 lett. l-quater, che prevede la rotazione "straordinaria" del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- la legge 190/2012, art. 1 comma 4 lett. e), che ha individuato nella rotazione, cosiddetta "ordinaria", una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- il D.P.R. 62/2013 (Codice di Comportamento), art. 13 c. 6, che ha previsto il criterio della rotazione nell'affidamento degli incarichi da parte del dirigente;
- l'Intesa Conferenza Unificata Stato-Regioni del 24.07.2013 per l'attuazione della Legge 190/2012, con particolare riferimento al punto 4) "Rotazione dei dirigenti e funzionari addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione";
- l'aggiornamento al primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato con determinazione n. 12 del 28.10.2015, che ha confermato la definizione del fenomeno corruttivo contenuta nel PNA 2013 e ha introdotto il concetto di "*maladministration*", intesa come assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari;
- il Piano Nazionale Anticorruzione 2016, adottato con delibera n. 831 del 3 agosto 2016, che ha dedicato uno speciale approfondimento alla rotazione del personale che opera nell'ambito degli Enti del Servizio Sanitario affermando che "in sanità l'applicabilità del principio della rotazione presenta delle criticità peculiari in ragione della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni apicali";
- il Piano Triennale di Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2018-2020, adottato da ATS Val Padana con Decreto n 42 del 29.01.2018;

Valutata la proposta presentata dal Direttore del Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di Origine Animale di Regolamento del Dipartimento stesso per la rotazione del personale dirigente;

Considerato che la proposta di Regolamento del Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di OA per la rotazione del personale dirigente è stata presentata, discussa e condivisa nella riunione del 18.09.2018 del Comitato del Dipartimento Veterinario, come risulta dal verbale agli atti;

Acquisito il parere favorevole del Responsabile Prevenzione Corruzione e Responsabile Trasparenza, Dott.ssa Masseroni;

Dato atto che il Regolamento del Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di OA per la rotazione del personale dirigente è stato oggetto di informativa alle Organizzazioni Sindacali delle aree dirigenziali;

Vista l'attestazione del Dott. Loris Zaghini nella duplice veste di responsabile del procedimento amministrativo e di Direttore del Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di Origine Animale in ordine alla regolarità tecnica e alla legittimità del presente atto;

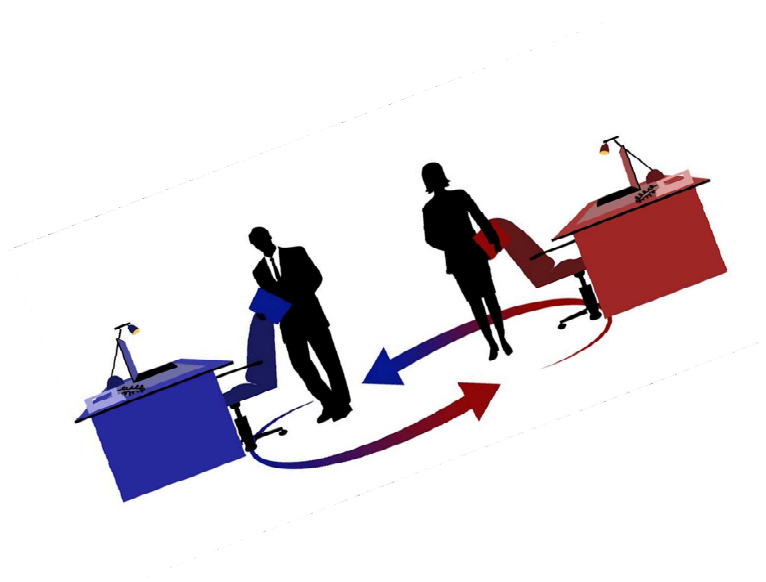
Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, Sanitario e Sociosanitario;

## D E C R E T A

1. per le motivazioni indicate in premessa, di approvare il Regolamento del Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di OA per la rotazione del personale dirigente, allegato al presente atto a costituirne parte integrante e sostanziale, e di stabilire che l'entrata in vigore decorra dal giorno successivo a quello della pubblicazione all'albo ATS;
2. di disporre, a cura dell'UOC Affari Generali, Legali e istituzionali la pubblicazione all'Albo online ai sensi dell'art. 32 della L.n.69/2009 e nel rispetto del Regolamento UE 679/2016.

Firmato digitalmente  
Dott. Salvatore Mannino

**Regolamento del Dipartimento Veterinario  
e Sicurezza Alimenti di OA  
per la rotazione del personale,  
in attuazione del PTPCT 2018-2020 di ATS Val Padana**



## INDICE

1. Finalità e Ambito di applicazione
  2. Riferimenti normativi
  3. Principi e criteri generali
  4. Principi e criteri di rotazione negli Atti strategici aziendali
  5. Criteri e modalità di rotazione del personale nel DVSA
  6. Criteri e modalità di rotazione del personale del DVSA con incarico di struttura UOC/UOS
  7. Criteri e modalità di rotazione del personale del DVSA con incarico professionale
  8. Figure infungibili
  9. Misure alternative alla rotazione
  10. Avvio di procedimenti penali e/o disciplinari e rotazione
  11. Rotazione del personale in situazione di conflitto di interessi
  12. Adempimenti preliminari alla rotazione e pianificazione operativa triennale
  13. Verifiche sull'effettiva rotazione degli incarichi
  14. Informazione sindacale
  15. Pubblicazione e decorrenza
-

## 1. Finalità e Ambito di applicazione

Il presente Regolamento è adottato in attuazione del Piano Triennale di Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2018-2020 (di seguito PTPCT) di ATS Val Padana, nel quale, tra le misure di prevenzione pianificate, è attribuito al Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di Origine Animale (di seguito DVSA) l'obiettivo di "Formale adozione del Regolamento unico aziendale sui criteri di rotazione nel Dipartimento Veterinario contenente criteri e pianificazione operativa triennale di rotazione del personale dirigente veterinario".

La rotazione, nel rispetto dei principi e dei criteri di seguito elencati, si applica al personale dirigenziale a cui sono affidate funzioni di responsabilità nell'ambito di processi caratterizzati da rischio di corruzione: Direttori di Unità Operativa Complessa (UOC), Responsabili di Unità Operativa Semplice (UOS), Dirigenti Veterinari con incarico professionale.

Tale obiettivo è attribuito dal Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza al DVSA in considerazione del fatto che nel PTPCT i processi di attività di competenza del DVSA si collocano fra quelli a maggior indice di rischio e che, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della l. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, *«l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione»*.

Nell'ordinamento per la prevenzione della corruzione e, in particolare, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione delle attività e delle funzioni, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

## 2. Riferimenti normativi

- D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego: L'istituto della rotazione era stato già previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater), sia pure come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la c.d. rotazione "straordinaria" *«del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva»*.
- Legge 190/2012, art. 1 comma 4 lett. e): le pubbliche amministrazioni devono *«definire criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni.»*  
Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della l. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, *«l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione»*.  
Questo tipo di rotazione, c.d. "ordinaria" è stata, quindi, inserita dal legislatore come una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.
- D.P.R. 62/2013 (Codice di Comportamento), art. 13 c. 6, è stato previsto il criterio della rotazione nell'affidamento degli incarichi da parte del dirigente.
- Intesa Conferenza Unificata Stato-Regioni del 24.07.2013 per l'attuazione della Legge 190/2012, con particolare riferimento al punto 4) "Rotazione dei dirigenti e funzionari addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione".
- A.N.A.C. nell'aggiornamento al primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato con determinazione n. 12 del 28.10. 2015, ha confermato *«la definizione del fenomeno corruttivo contenuta nel PNA (2013), non solo più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente con la maladministration», intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano*

*con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse."*

- ANAC nel PNA 2016, adottato con delibera n. 831 del 3 agosto 2016, ha dedicato uno speciale approfondimento alla rotazione del personale in generale e, in particolare, al personale nell'ambito degli Enti del Servizio Sanitario, in quanto, come specificato dalla stessa Autorità, *"in sanità l'applicabilità del principio della rotazione presenta delle criticità peculiari in ragione della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni apicali."*

### 3. Principi e criteri generali

Il presente Regolamento recepisce quali principi e criteri generali per la rotazione del personale del DVSA i criteri peculiari della rotazione del personale definiti al capitolo 7.2 del PNA 2016, qui richiamati:

- Vincoli soggettivi (quali ad esempio: diritti sindacali, permessi di assistere familiari con disabilità, congedi parentali).
- Vincoli oggettivi (assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico; mentre nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità).
- Rotazione e Formazione, prevedendo periodi di affiancamento.
- Misure alternative in caso di impossibilità di rotazione: per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, nelle aree a rischio le varie fasi procedurali siano affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale.
- Criteri della rotazione e informativa sindacale: il PTPC deve indicare i criteri della rotazione. Tra i criteri vi sono, ad esempio: a) quello dell'individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione; b) la fissazione della periodicità della rotazione; c) le caratteristiche della rotazione, se funzionale o territoriale. Sui criteri di rotazione declinati nel PTPC 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. Ciò non comporta l'apertura di una fase di negoziazione in materia.
- Programmazione pluriennale della rotazione: È fondamentale che la rotazione sia programmata su base pluriennale, tenendo in considerazione i vincoli soggettivi e oggettivi come sopra descritti, dopo che sono state individuate le aree a rischio corruzione e al loro interno gli uffici maggiormente esposti a fenomeni corruttivi. Ciò consente di rendere trasparente il processo di rotazione e di stabilirne i nessi con le altre misure di prevenzione della corruzione. La programmazione della rotazione richiede non solo il coordinamento del RPCT, ma anche e soprattutto il forte coinvolgimento di tutti i dirigenti e dei referenti del RPCT.
- Gradualità della rotazione: Tenuto conto dell'impatto che la rotazione ha sull'intera struttura organizzativa, è consigliabile programmare la stessa secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria.
- Monitoraggio e verifica: Nella relazione annuale il RPCT espone il livello di attuazione delle misure di rotazione e delle relative misure di formazione, motivando gli eventuali scostamenti tra misure pianificate e realizzate. Quest'ultima, insieme alle segnalazioni comunque pervenute all'Autorità, costituirà una base informativa di grande rilievo da cui muoverà l'azione di vigilanza di ANAC.
- Rotazione del personale dirigenziale: Per quanto riguarda i dirigenti la rotazione ordinaria è opportuno venga programmata e sia prevista nell'ambito dell'atto generale approvato dall'organo di indirizzo politico, contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali che devono essere chiari e oggettivi. 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.
- Rotazione del personale non dirigenziale e Rotazione nell'ambito dello stesso ufficio: La rotazione ordinaria del personale non dirigenziale può essere effettuata o all'interno dello stesso ufficio o tra uffici diversi nell'ambito della stessa amministrazione. Il personale potrebbe essere fatto ruotare nello stesso ufficio periodicamente, con la rotazione c.d. "funzionale", ossia con un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti. Ciò può avvenire, ad esempio, facendo ruotare periodicamente i responsabili dei procedimenti o delle relative istruttorie; applicando anche la rotazione dei funzionari che facciano parte di commissioni interne all'ufficio o all'amministrazione. Nelle strutture complesse o con articolazioni territoriali, la rotazione può avere carattere di "rotazione territoriale", nel rispetto delle garanzie accordate dalla legge in caso di spostamenti di questo tipo.

Il presente Regolamento recepisce anche, quali principi e criteri generali per la rotazione del personale del DVSA, i criteri della rotazione del personale definiti nella Sezione Speciale VII "SANITA'" del PNA 2016, in cui è trattata la peculiarità della rotazione del personale negli enti del S.S.N. :

- *In sanità l'applicabilità del principio della rotazione presenta delle criticità peculiari in ragione della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni apicali.*
- *Il settore clinico è sostanzialmente vincolato dal possesso di titoli e competenze specialistiche, ma soprattutto di expertise consolidate, che inducono a considerarlo un ambito in cui la rotazione è di difficile applicabilità.*
- *Anche per quanto attiene il personale dirigenziale, la rotazione dei responsabili dei settori più esposti al rischio di corruzione presenta delle criticità particolari. I dirigenti, infatti, per il tipo di poteri che esercitano e per il fatto di costituire un riferimento per il personale dipendente, sono le figure la cui funzione e azione – ove abusata- può provocare danni consistenti. Si tratta quindi di figure che dovrebbero essere maggiormente soggette a ruotare.*
- *Il personale medico è tutto inquadrato nel ruolo dirigente. Le posizioni di maggiore interesse potrebbero essere quelle relative alla direzione di unità operative complesse (di seguito UOC), a valenza dipartimentale (di seguito UOD) e dipartimenti. A parte alcune eccezioni (che dovrebbero ridursi in misura rilevante con l'applicazione del decreto del Ministro della salute 2 aprile 2015, n. 70 «Regolamento recante definizione degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera») le posizioni apicali di Direttore di UOC, le cui funzioni cliniche prevalgono su quelle gestionali, sono assegnate per concorso e sono generalmente infungibili all'interno di una azienda sanitaria.*
- *Le posizioni di Capo dipartimento (funzioni prevalentemente gestionali) sono anch'esse assegnate per concorso, seppure la scelta avvenga all'interno di una rosa di idonei: poiché sotto il profilo del requisito soggettivo l'incarico di Capo dipartimento deve essere conferito ad un Dirigente di UOC tra quelli afferenti al dipartimento, è possibile ritenere che tutti i dirigenti di quel dipartimento siano potenzialmente suscettibili di ricoprire a rotazione l'incarico. Altra ipotesi potrebbe essere quella di una rotazione a livello dei dipartimenti di uno stesso territorio, ad esempio provinciale.*
- *Nell'ambito delle ASL, i Direttori di distretto e i Direttori medici di presidio, nel caso ci siano più presidi, svolgendo funzioni prevalentemente gestionali e meno clinico-assistenziali, potrebbero essere potenzialmente assoggettabili al processo di rotazione. Altresì, potrebbe avvenire per i primari di UOC con funzioni analoghe collocate nella rete di presidi ospedalieri della ASL (i problemi in questo caso sono legati alla definizione dei bandi di concorso e alla eventuale contestualità di decadenza dei diversi professionisti).*
- *Per le altre figure rimane valido quanto detto in premessa ovvero la necessità di creare le condizioni di expertise per la fungibilità o, in caso contrario, supportare la difficoltà a operare la rotazione con adeguate motivazioni.*

#### 4. Principi e criteri di rotazione negli Atti strategici aziendali

Il presente Regolamento richiama anche i principi e criteri di rotazione del personale definiti nei seguenti atti strategici aziendali:

- P.O.A.S. (cap. 5 Prevenzione della Corruzione):

*“ - perseguire il giusto temperamento tra l'applicazione del principio di rotazione e l'esigenza di non disperdere le professionalità acquisite e consolidatesi in capo al personale;*

*- la rotazione si applica al personale dirigenziale e al personale con funzioni di responsabilità (personale di comparto con posizione organizzativa o funzioni di coordinamento) operante nei processi aziendali caratterizzati da maggior rischio di corruzione;*

*- previsione del criterio della rotazione nell'ambito dell'avviso interno di selezione per il conferimento di incarico dirigenziale;*

*- previsione, nell'ambito del contratto di conferimento dell'incarico dirigenziale, della revoca o assegnazione ad altro incarico a seguito di avvio di procedimento penale o disciplinare;*

*- previsione di modalità organizzative a livello di singolo servizio al fine di definire, seguendo un criterio di rotazione, la composizione delle diverse équipes aziendali deputate alle attività di vigilanza poste in essere dall'ATS.*

*Per quanto concerne la rotazione del personale in ambito veterinario, considerato che l'attività di vigilanza e controllo ufficiale 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, il criterio per la rotazione si basa su periodi predeterminati di tempo di permanenza nei medesimi impianti o territori.”*

- PTPCT 2018-2020 (cap. 3.7 Misure di prevenzione del rischio di corruzione nella ATS della Val Padana):

*“Per quanto concerne 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, di norma, tranne evidenti e comprovati disagi organizzativi o diminuzione delle performance, il criterio per la rotazione (anche parziale) del personale che esegue il controllo ufficiale negli impianti e negli allevamenti si basa sul tempo, che non deve superare i 5 anni consecutivi di permanenza nei medesimi impianti o territori. In caso di necessità o opportunità viene disposta l'assegnazione o la rotazione del personale anche a livello interdistrettuale.”*



- Regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali (Decreto ATS Val Padana 28.06.2018):

Il presente Regolamento rinvia alle procedure definite, in applicazione della normativa vigente, dallo specifico Regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali (Decreto ATS Val Padana 28.06.2018) per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali:

- di struttura complessa,
- di Dipartimento,
- di unità operativa semplice,
- di struttura semplice a valenza dipartimentale,
- di natura professionale.

Si richiama in particolare l'Articolo 29 "Rotazione degli incarichi, inconfiribilità e incompatibilità":

*"Nel conferimento o conferma degli incarichi di cui al presente regolamento, l'Agenzia tiene conto degli indirizzi regionali (ARAC) e nazionali (ANAC) e del proprio Piano triennale della prevenzione della corruzione in materia di rotazione degli incarichi, e di quanto disposto dai Dlgs n. 39/2013 e n. 33/2013 in materia di inconfiribilità e incompatibilità."*

## 5. Criteri e modalità di rotazione del personale nel DVSA

La rotazione, nel rispetto delle esigenze organizzative, avviene utilizzando la combinazione dei seguenti criteri:

- a. Territoriale, con assegnazione del dirigente/dipendente ad un diverso ambito territoriale;
- b. Temporale, con permanenza nel medesimo incarico di struttura complessa o semplice non oltre la scadenza legale dell'incarico (cfr. PNA 2016 e art. 3 del presente Regolamento); con permanenza dei Dirigenti con incarico professionale in attività di vigilanza e controllo non oltre cinque anni nel medesimo ambito (territorio, impianto, allevamento, esercizio, ecc.).
- c. Per competenza, con assegnazione del dipendente ad altre competenze della medesima struttura;
- d. Per competenza e per territorio, con assegnazione del dirigente ad altre competenze ed in altre strutture.

Al fine di contemperare il rispetto del cosiddetto 'periodo di raffreddamento' (ovvero il periodo nel quale un dirigente già sottoposto a rotazione non può essere riassegnato al precedente incarico) con le inderogabili necessità di garantire la stabilità, l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione, con particolare riferimento alla rotazione degli incarichi delle strutture UOC e UOS, è possibile riassegnare un dirigente ad una struttura nella quale ha già operato, con le stesse funzioni, se sono trascorsi almeno tre anni.

La rotazione non si applica nei casi in cui lo spostamento dei dipendenti possa comportare la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

La rotazione in diverso ambito territoriale deve avvenire, se possibile, presso la sede più vicina a quella di provenienza per ridurre al minimo il disagio del dirigente.

Nell'applicazione della rotazione del personale l'Agenzia tiene conto dei vincoli soggettivi e oggettivi di cui all'art. 3 "Principi e criteri generali".

## 6. Criteri e modalità di rotazione del personale del DVSA con incarico di struttura UOC/UOS/UOSD

I criteri di rotazione degli incarichi dirigenziali di struttura dei Dirigenti del DVSA integrano il Regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali (Decreto ATS Val Padana 28.06.2018) per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali.

La durata dell'incarico del personale dirigenziale è fissata al minimo legale e, alla scadenza dell'incarico dirigenziale, indipendentemente dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente, al dirigente sarà assegnato altro

incarico, sulla base di una pianificazione pluriennale basata sulla scadenza, anche non simultanea, degli incarichi e dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle attività di competenza delle UU.OO.

Eventuali richieste di rotazione dei dirigenti prima della scadenza dell'incarico potranno essere motivatamente proposte dal Dipartimento alla Direzione aziendale per la valutazione di competenza e per l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

La decisione sull'eventuale rinnovo dell'incarico con responsabilità nella medesima struttura deve essere adeguatamente motivata con riferimento alle esigenze della rotazione ed in relazione all'organizzazione aziendale, alle risorse disponibili, alle esigenze di buon andamento dell'attività e agli obiettivi fissati negli atti di programmazione.

Potranno essere previste deroghe alla rotazione per i dirigenti per cui la data di pensionamento sia ravvicinata nel tempo.

L'incarico potrà essere conferito al soggetto uscente previa adozione di misure organizzative idonee a ridurre i potenziali rischi legati ai possibili conflitti di interessi e concentrazioni di potere che, con la rotazione, si intendevano evitare.

Al dirigente al quale viene conferito il nuovo incarico dovrà essere garantito adeguato affiancamento utilizzando il dirigente uscente o professionalità interne.

## 7. Criteri e modalità di rotazione del personale del DVSA con incarico professionale

Ai Dirigenti Veterinari con incarico professionale di vigilanza e controllo si applica il criterio stabilito negli Atti strategici (POAS e PTPCT), ovvero:

*“Per quanto concerne 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, di norma, tranne evidenti e comprovati disagi organizzativi o diminuzione delle performance, il criterio per la rotazione (anche parziale) del personale che esegue il controllo ufficiale negli impianti e negli allevamenti si basa sul tempo, che non deve superare i 5 anni consecutivi di permanenza nei medesimi impianti o territori. In caso di necessità o opportunità viene disposta l'assegnazione o la rotazione del personale anche a livello interdistrettuale.”*

5

La rotazione è disposta dai Direttori di Distretto Veterinario competenti e può realizzarsi:

- a) mediante assegnazione ad altre competenze nella medesima struttura;
- b) mediante l'assegnazione ad altre competenze in altra struttura;
- c) mediante assegnazione del dirigente a diverso ambito territoriale (territorio, impianto, allevamento, esercizio, ecc.) nella medesima struttura o in strutture territorialmente limitrofe.

Possono essere previste deroghe alla rotazione per il personale dirigenziale per cui la data di pensionamento sia ravvicinata nel tempo, per evitare interventi di affiancamento o di riqualificazione che non potrebbero essere sostenuti.

## 8. Figure infungibili

La specificità del DVSA non rende sempre possibile applicare automaticamente il principio di rotazione, in particolare per i Dirigenti Veterinari con incarico di specifica e/o alta professionalità tecnica (incarichi di struttura dipartimentale o incarichi professionali di elevata specializzazione) se non esistono in Agenzia reali alternative se non a discapito della qualità dei servizi.

Tali posizioni possono essere individuate come “infungibili”,

- per coloro che abbiano acquisito una specifica professionalità pluriennale non sostituibili immediatamente, senza pregiudizio per l'efficacia ed efficienza del servizio;
- per le posizioni apicali le cui funzioni sanitarie specialistiche prevalgano su quelle gestionali.

L'individuazione delle c.d. figure “infungibili” deve avvenire con esplicita motivazione scritta del Direttore del Dipartimento e, nei casi in cui tali posizioni siano esposte ad un alto rischio di corruzione, stante l'impossibilità

oggettiva di rotazione, devono essere individuate misure “rinforzate” sui processi di competenza, ricorrendo alla c.d. “segregazione delle funzioni” o utilizzando adeguati strumenti di controllo interno.

## 9. Misure alternative alla rotazione

Per il personale di Comparto del DVSA, e nei casi in cui anche per i Dirigenti professionali non risulti possibile operare la rotazione, si individuano tra le modalità organizzative da attuare:

- l’organizzazione distrettuale che preveda l’affidamento delle attività a coppie o gruppi, per la cui composizione devono essere applicati efficaci criteri di variazione;
- pianificazione generale delle attività distrettuali che escluda l’affidamento di ambiti territoriali specifici a singole figure;
- la rotazione dell’attività, affidata di volta in volta a operatori diversi dal titolare;
- l’applicazione di doppia sottoscrizione del provvedimento conclusivo o della proposta conclusiva dell’istruttoria, sia da parte del soggetto istruttore della pratica, sia del titolare del potere di adozione dell’atto finale, quale forma di corresponsabilità del procedimento;
- l’adozione di specifiche misure di controllo interno dei procedimenti/processi a rischio alto, concordate in sede di mappatura con i dirigenti responsabili delle strutture aziendali interessate;
- le misure di formazione specifica dei soggetti coinvolti e maggiormente esposti al rischio di corruzione.

Ai fini della prevenzione della corruzione, sono inoltre pianificate e applicate, nell’ambito della programmazione annuale delle attività, le seguenti misure:

- controlli congiunti in ambito distrettuale o interdistrettuale;
- controlli con altre autorità competenti;
- formazione del personale;
- audit interni distrettuali/dipartimentali;
- supervisione dipartimentale;
- monitoraggio periodico dei risultati ottenuti con i controlli ufficiali (audit, ispezioni, campionamento, visita ispettiva presso i macelli, ...);
- monitoraggio periodico dei provvedimenti adottati a seguito del rilievo di non conformità;
- valutazione dell’esito di audit condotti da autorità esterne (Regione, Ministero, UE, PPTT, ...).

## 10. Avvio di procedimenti penali e/o disciplinari e rotazione

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale e nel 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’Agenzia, con atto motivato, procede:

- a) per il personale dirigenziale, alla revoca dell’incarico in essere e all’attribuzione di altro incarico ai sensi del combinato disposto dell’art. 16, comma 1, lett. 1-quater e dell’art. 55 *ter*, comma 1, del d.lgs. 165/2001;
- b) per il personale non dirigenziale, all’assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. 1 quater del d.lgs. 165/2001.

## 11. Rotazione del personale in situazione di conflitto di interessi

Nell’ipotesi in cui si configuri, ai sensi della normativa vigente, un sopravvenuto conflitto di interessi, anche potenziale, che condizioni il regolare esercizio delle funzioni di servizio e “in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza”, il personale interessato dovrà essere destinato, con atto a cura del superiore diretto, allo svolgimento di un incarico relativo ad un ambito funzionale diverso da quello caratterizzante l’attività precedentemente svolta o comunque di incarico analogo ma di ambito territoriale diverso.

Nell'ipotesi in cui la situazione di conflitto faccia capo ad un dirigente, le attività oggetto di conflitto dovranno essere riassunte dal dirigente gerarchicamente sovraordinato che, nelle more della individuazione del nuovo titolare, potrà o garantirne il presidio in prima persona o individuare un altro dirigente cui affidare la responsabilità delle funzioni interessate.

## **12. Adempimenti preliminari alla rotazione e pianificazione operativa pluriennale**

Il Direttore del Servizio Gestione Risorse Umane trasmette, entro il 15 Novembre di ciascun anno, al Direttore del DVSA l'elenco dei dirigenti in servizio con le date di scadenza dei relativi incarichi.

Il Direttore di Dipartimento, entro il 15 Dicembre di ciascun anno ed in collaborazione con il Direttore del Coordinamento Tecnico Territoriale, elabora il "Piano annuale di rotazione dei dirigenti" per l'anno successivo, da proporre alla Direzione Aziendale, in applicazioni dei criteri definiti nel presente Regolamento.

Nel Piano definisce anche motivatamente quali siano da ritenere figure infungibili.

Per ciascuno dei dirigenti per i quali sia possibile attuare la rotazione, il Direttore del Dipartimento dovrà indicare:

- la proposta del nuovo incarico da conferire (in relazione alle attitudini e alle 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 formazione esterna o interna;
- attività preparatoria e affiancamento;
- eventuale individuazione di ulteriori strumenti ed accorgimenti che assicurino continuità all'azione amministrativa.

Il suddetto "Piano annuale di rotazione dei dirigenti" va trasmesso dal Direttore del DVSA interessato e anche al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e al Direttore del Servizio Gestione Risorse Umane per conoscenza e per eventuali valutazioni che riterranno opportuno esprimere.

Eventuali motivate modifiche e integrazioni al "Piano annuale di rotazione dei dirigenti" possono essere apportate dal Direttore del Dipartimento nel corso dell'anno di riferimento.

Il Direttore Generale, con atto motivato e in applicazione del Regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali, provvede al conferimento dei nuovi incarichi.

## **13. Verifiche sull'effettiva rotazione degli incarichi**

Ai sensi dell'art. 1, comma 10, lett. b), della legge 190/2012, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione procede alla verifica, con monitoraggio semestrale ed a fine anno, d'intesa con i Direttori/Dirigenti competenti, dell'effettiva rotazione degli incarichi nelle articolazioni organizzative del DVSA nel cui ambito è più elevato il rischio.

Il RPC darà conto annualmente dell'applicazione della misura al Direttore Generale, al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni e all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

## **14. Informazione sindacale**

Secondo i criteri indicati al capitolo 7.2 del PNA 2016, l'adozione del presente Regolamento per la rotazione nel DVSA è subordinata a preventiva ed adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte, senza comportare l'apertura di una fase di negoziazione in materia.

## **15. Pubblicazione e decorrenza**

Il presente Regolamento entra in vigore alla data indicata nel provvedimento di adozione.