

Cl.: 1.1.02

DECRETO n. 856

del 28/12/2023

OGGETTO: AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO PER LA ROTAZIONE DEL PERSONALE
DIRIGENTE DEL DIPARTIMENTO VETERINARIO E SICUREZZA ALIMENTI DI
ORIGINE ANIMALE DELL'ATS DELLA VAL PADANA

II DIRETTORE GENERALE – Dott. Salvatore Mannino

Acquisito il parere favorevole del
DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Alessandro Cominelli

Acquisito il parere favorevole del
DIRETTORE SANITARIO F.F.

Dott.ssa Mara Chiara Martinelli

Acquisito il parere favorevole del
DIRETTORE SOCIOSANITARIO F.F.

Dott. Salvatore Speciale

Responsabile del procedimento: Dott. Maurilio Giorgi

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la L.6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, 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;

Richiamato l’art. 13, comma 6 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”, che prevede il criterio della rotazione nell’affidamento degli incarichi da parte del dirigente;

Visto il Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 831 del 3 agosto 2016, con particolare riferimento all’approfondimento dedicato alla rotazione del personale che opera nell’ambito degli Enti del Servizio Sanitario;

Visto il “Regolamento del Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di Origine Animale per la Rotazione del personale dirigente veterinario” adottato dall’ATS della Val Padana con Decreto n. 461 del 28/09/2018, in attuazione del Piano Triennale di Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2018-2020, adottato con Decreto n. 42 del 29/01/2018;

Dato atto che i criteri di rotazione degli incarichi dirigenziali di struttura dei Dirigenti del DVSA integrano il Regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali di questa ATS, adottato con Decreto n. 368 del 05/07/2018, per l’affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali;

Visto il Decreto n. 508 del 31/08/2022 di presa d’atto della D.G.R. n. XI/6810 del 02/08/2022, con la quale la Giunta di Regione Lombardia ha approvato il nuovo Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS) dell’Agenzia di Tutela della Salute della Val Padana 2022-2024;

Richiamate:

- le indicazioni di cui all’Allegato 2 “La Rotazione ordinaria del personale” del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, adottato dall’ANAC con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019;
- la raccomandazione ANAC del 21 ottobre 2021 “Misura della rotazione del personale – raccomandazione” in relazione a quanto previsto per le Aziende Sanitarie;

Vista inoltre Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019 “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001”;

Richiamati:

- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 adottato da questa Agenzia con Decreto n. 52 del 31/01/2023, che nella Sezione “Anticorruzione e Trasparenza” conferma l’importanza della rotazione quale misura cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e ne assicura l’applicazione, compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali dell’Agenzia, nonché con le disposizioni normative e contrattuali;
- il nuovo Codice di Comportamento dell’ATS della Val Padana, adottato con Decreto n. 834 del 21/12/2023;

Rilevata la necessità di aggiornare il regolamento vigente a fronte delle sopravvenute modifiche ed integrazioni del quadro normativo di riferimento, come sopra richiamato, oltre che del nuovo assetto organizzativo dell’Agenzia;

Precisato che gli aggiornamenti attengono prevalentemente ad aspetti di carattere procedurale, mentre rimangono invariati i criteri della rotazione già individuati e condivisi con le OO.SS. in sede di prima adozione del Regolamento stesso;

Acquisito il parere favorevole del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza, dott.ssa Michela Ferri e del Direttore SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane, dott.ssa Paola Braglia - per quanto di rispettiva competenza - in ordine alla proposta di aggiornamento presentata dal Direttore del Dipartimento Veterinario e Sicurezza degli Alimenti di Origine Animale, dott. Maurizio Giorgi;

Ritenuto, per quanto sopra, di approvare il Regolamento per la rotazione del personale dirigente del Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di Origine Animale dell'ATS della Val Padana nel nuovo testo allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Vista l'attestazione del Dott. Maurizio Giorgi 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 ed alla legittimità del presente atto;

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

D E C R E T A

- 1) di approvare, per le motivazioni di cui in premessa, il Regolamento per la rotazione del personale dirigente del Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di Origine Animale dell'ATS della Val Padana, nel testo allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- 2) di precisare che i criteri di rotazione degli incarichi dirigenziali di struttura dei Dirigenti del DVSA integrano il Regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali di questa ATS, adottato con Decreto n. 368 del 05/07/2018, per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali;
- 3) di disporre la pubblicazione del presente atto nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web dell'Agenzia, in conformità al D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. nei tempi e secondo le modalità descritte nella Sezione "Anticorruzione e Trasparenza" del PIAO vigente;
- 4) di disporre, a cura della SC Affari Generali e Legali, la pubblicazione all'Albo on-line ai sensi dell'art. 32 della L. n. 69/2009, e nel rispetto del Regolamento UE 679/2016.

Firmato digitalmente
Dott. Salvatore Mannino

**REGOLAMENTO PER LA ROTAZIONE
DEL PERSONALE DIRIGENTE DEL DIPARTIMENTO
VETERINARIO E SICUREZZA ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE
DELL'ATS DELLA VAL PADANA**

Indice

1	FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE	3
2	ACRONIMI E DEFINIZIONI	3
3	PRINCIPI E CRITERI GENERALI	3
4	PRINCIPI E CRITERI DI ROTAZIONE NEGLI ATTI STRATEGICI AZIENDALI	5
5	CRITERI E MODALITÀ DI ROTAZIONE DEL PERSONALE NEL DVSA	6
6	CRITERI E MODALITÀ DI ROTAZIONE DEL PERSONALE DEL DVSA CON INCARICO DI STRUTTURA SC/SSD/SS.....	6
7	Criteri e modalità di rotazione del personale del DVSA con incarico professionale	7
8	FIGURE INFUNGIBILI	7
9	MISURE ALTERNATIVE ALLA ROTAZIONE	7
10	AVVIO DI PROCEDIMENTI PENALI E/O DISCIPLINARI E ROTAZIONE.....	8
11	ROTAZIONE DEL PERSONALE IN SITUAZIONE DI CONFLITTO DI INTERESSI	8
12	ADEMPIMENTI PRELIMINARI ALLA ROTAZIONE E PIANIFICAZIONE OPERATIVA PLURIENNALE	9
13	VERIFICHE SULL'EFFETTIVA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI.....	9
14	INFORMATIVA SINDACALE.....	9
15	VALIDITÀ, PUBBLICAZIONE E AGGIORNAMENTO	10
	 PRINCIPALI NORME E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	 11

1 FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE

Nell'ordinamento per la prevenzione della corruzione e, la rotazione - cosiddetta "ordinaria" - 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.

Il presente Regolamento definisce le modalità con le quali la misura della rotazione "ordinaria" viene attuata presso il Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di Origine Animale; esso si applica al personale dirigenziale a cui sono affidate funzioni di responsabilità nell'ambito di processi caratterizzati da rischio di corruzione, ossia Direttori di Struttura Complessa (SC), Responsabili di Struttura Semplice (SS), Dirigenti Veterinari con incarico professionale.

Non rientra nell'ambito di applicazione del presente Regolamento la disciplina specifica relativa alla rotazione "straordinaria", di cui al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 16, co. 1, lett. l-quater e alla Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019 "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. n. 165 del 2001", cui si rimanda.

2 ACRONIMI E DEFINIZIONI

- DVSA: Dipartimento Veterinario e Sicurezza Alimenti di Origine Animale dell'ATS della Val Padana
- SC: Struttura Complessa
- SSD: Struttura Semplice a valenza Dipartimentale
- SS: Struttura Semplice
- Stabilimento: allevamento, impianto, esercizio, ecc...
- ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione
- PNA: Piano Nazionale Anticorruzione
- PTPCT: Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza¹
- PIAO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

3 PRINCIPI E CRITERI GENERALI

Il presente Regolamento recepisce quali principi e criteri generali per la rotazione "ordinaria" del personale del DVSA i criteri peculiari della rotazione del personale definiti nell'Allegato 2 al PNA 2019 (delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019), 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

¹ A fronte delle disposizioni di cui all'art.6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 e ss.mm.ii., dall'anno 2022 il PTPCT è stato assorbito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Agenzia.

- 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 (di cui alla delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 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. Altresi, 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:

- Piano Integrato di Attività e Organizzazione – cap. 2.3 “Anticorruzione e Trasparenza” (adottato con decreto n. 52 del 31/01/2023).
Si richiama in particolare il § 2.3.5.5 “Le misure di prevenzione del rischio di corruzione nell’ATS della Val Padana”, con specifico riferimento alla trattazione delle “Misure di Rotazione”.
- Regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali (adottato con decreto n. 368 del 05/07/2018)
Il presente Regolamento rinvia alle procedure definite, in applicazione della normativa vigente, dallo specifico Regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali (adottato con decreto n. 368 del 05/07/2018) per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali:
 - di struttura complessa,
 - di Dipartimento,
 - di struttura 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 2019 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 e/o stabilimento);
 - 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, precisando comunque che per quanto riguarda i macelli industriali, nei quali opera un'équipe di veterinari, è soggetto a rotazione il veterinario a cui è assegnata la responsabilità dell'équipe stessa
- e, in ogni caso, assicurando la rotazione nell'assegnazione dei controlli.

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 SC/SSD/SS, 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 SC/SSD/SS

I criteri di rotazione degli incarichi dirigenziali di struttura dei Dirigenti del DVSA integrano il Regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali (adottato con decreto n. 368 del 05/07/2018) 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 Strutture.

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; la motivazione deve essere formulata preventivamente rispetto alla valutazione da parte del Collegio Tecnico. In particolare, la SC GSRU dovrà acquisire, per ogni incarico, il parere scritto del Direttore del Dipartimento Veterinario in merito all'eventuale rinnovo del dirigente oggetto di valutazione; tale parere deve essere acquisito agli atti e costituisce documentazione integrante l'istruttoria del Collegio Tecnico.

Potranno essere previste deroghe alla rotazione per i dirigenti per cui la data di pensionamento sia ravvicinata nel tempo, per evitare interventi di affiancamento o di riqualificazione che non potrebbero essere sostenuti.

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

Per i Dirigenti Veterinari con incarico professionale di vigilanza e controllo (ossia, che esegue il controllo ufficiale negli stabilimenti) il criterio per la rotazione (anche parziale) si basa sul tempo, che non deve superare i 5 anni consecutivi di permanenza nei medesimi stabilimenti / territori. In caso di necessità o opportunità viene disposta l'assegnazione o la rotazione del personale anche a livello interdistrettuale.

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/stabilimento) nella medesima struttura o in strutture territorialmente limitrofe;
- e, in ogni caso, assicurando la rotazione nell'assegnazione dei controlli.

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 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, procede all'adozione – tempestiva e motivata – dei provvedimenti previsti dalla normativa vigente in materia (art. 16, comma 1, lett. *l-quater* e art. 55 *ter*, comma 1, del d.lgs. 165/2001) e secondo quanto definito dalla Delibera ANAC n. 215 del 26.03.2019 “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera *lquater*, del d.lgs. n. 165 del 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 darne tempestiva comunicazione al Responsabile Diretto, in osservanza al Codice di Comportamento dell'Agenzia e secondo le modalità stabilite dalle procedure aziendali vigenti in materia; tale personale 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 della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane trasmette, entro il 15 Dicembre 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 Gennaio dell'anno successivo, predispone/aggiorna il "Piano pluriennale annuale di rotazione dei dirigenti" per l'anno successivo, da proporre alla Direzione Aziendale, in applicazione dei criteri definiti nel presente Regolamento; il Piano ha validità quinquennale e viene aggiornato a scorrimento.

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 (SC con SC, SS con SS e professional con professional), fermo restando che a seguito di valutazione negativa alla fine dell'incarico in atto la proposta dovrà essere rivista – definendone altresì le modalità di attribuzione.

Il suddetto "Piano pluriennale di rotazione dei dirigenti" dovrà essere trasmesso dal Direttore del DVSA anche al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 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 pluriennale di rotazione dei dirigenti" possono essere apportate dal Direttore del Dipartimento nel corso dell'anno di riferimento e comunque ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità.

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 e Trasparenza 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 RPCT darà conto annualmente dell'applicazione della misura al Direttore Generale, al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni e all'Autorità Nazionale Anticorruzione (secondo le modalità da questa definite).

14 INFORMATIVA SINDACALE

Secondo quanto indicato al capitolo 6 dell'All. 2 al PNA 2019, i criteri per la rotazione di cui al presente Regolamento sono subordinati 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 VALIDITÀ, PUBBLICAZIONE E AGGIORNAMENTO

La disciplina contenuta nel presente regolamento operativo si applica a decorrere dalla data della sua adozione da parte del Direttore Generale e sino a nuove e diverse determinazioni formalmente assunte; dalla medesima data perde di efficacia ogni altra precedente regolamentazione definita dall'ATS della Val Padana.

Il regolamento viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ATS della Val Padana, nella sezione Amministrazione Trasparente, ai sensi del D.Lgs. 33/2023 e ss.mm.ii.

Il regolamento potrà essere sottoposto a revisione periodica, a fronte di aggiornamenti della normativa vigente o di esigenze che dovessero sopraggiungere anche sulla base dei dati di esperienza conseguenti alla sua applicazione.

PRINCIPALI NORME E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- Legge 6 novembre 2012, n. 190 e s.m.i. - “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e s.m.i. - “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 “Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;
- Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 “Piano Nazionale Anticorruzione 2019”;
- Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019 “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera lquater, del d.lgs. n. 165 del 2001”
- Decreto ATS Val Padana n. 343 del 31/08/2017, “Approvazione nuovo regolamento per il funzionamento dei Collegi Tecnici per la verifica e valutazione dei dirigenti” e successivo adeguamento di cui al decreto n. 126 del 11/03/2021;
- Decreto ATS Val Padana n. 368 del 05/07/2018, “Regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali dell’ATS della Val Padana”;
- Decreto ATS Val Padana n. 52 del 31/01/2023, “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - sottosezione “Anticorruzione e Trasparenza” 2023-2025 dell’ATS della Val Padana;
- Decreto ATS Val Padana n. 834 del 21/12/2023, “Aggiornamento del Codice di Comportamento di ATS Val Padana”.