



Al Responsabile della prevenzione della corruzione
e della trasparenza

[omissis]

e, p.c. Al Direttore generale

[omissis]

Fasc. UVMACT [omissis]/2021

Oggetto: Misura della rotazione del personale -
raccomandazione

Il Consiglio dell’Autorità, nell’adunanza del 13 ottobre 2021, ha preso atto di quanto rappresentato dal RPCT in merito all’intenzione della Direzione Strategica Aziendale di verificare la possibilità di introdurre la misura della rotazione "ordinaria" degli incarichi, tenendo conto anche di eventuali disposizioni in merito, che dovessero essere contenute nelle emanande Linee Guida di Regione [omissis] per l'approvazione del nuovo Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (POAS).

Comprendendo le argomentazioni esposte sulla difficoltà di progettare la misura della rotazione del personale in considerazione della complessa struttura organizzativa, con la presenza in organico di profili professionali specifici, oltre alla necessità di assicurare il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa al fine di fornire i necessari servizi socio-sanitari agli utenti, nella medesima adunanza il Consiglio ha ritenuto di emanare il presente atto di raccomandazione, ai sensi dell’art. 11, co. 1, lett. b), del “Regolamento sull’esercizio dell’attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione” (delibera n. 300 del 29.3.2017, pubblicato in G.U. n. 91 del 19.4.2017), al fine di fornire anche indicazioni utili per implementare il PTPCT aziendale di prossima adozione, oltre alle misure alternative già individuate, evidenziando la possibilità di una graduale programmazione della misura della rotazione del personale, nei tempi e nelle modalità che rendano praticabile tale misura nell’organizzazione sanitaria, come da



indicazioni del PNA 2016, nella parte dedicata alle aziende sanitarie e agli altri enti assimilati del SSN, di cui si riportano alcuni contenuti.

Si evidenzia che la misura della rotazione del personale non deve assumere carattere emergenziale o valenza punitiva ma utilizzata come strumento ordinario di organizzazione ed impiego ottimale delle risorse umane, con lo scopo di limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Per tali ragioni il PNA invidua la rotazione del personale come misura fondamentale di prevenzione della corruzione ed infatti l'Autorità ha chiarito che pur nel rispetto del principio di autonomia/responsabilità che caratterizza il sistema delle aziende sanitarie e i suoi sottosistemi, il principio della rotazione deve comunque essere un obiettivo effettivo, documentabile e pertanto verificabile.

Pur nella necessità di contemperare l'esigenza della rotazione degli incarichi con quella del mantenimento dei livelli di competenze in un quadro generale di accrescimento delle capacità complessive dell'amministrazione sanitaria, per mettere in atto questa misura occorre preliminarmente individuare le ipotesi in cui è possibile procedere alla rotazione degli incarichi attraverso la puntuale mappatura degli incarichi/funzioni apicali più sensibili (ad esempio quelli relativi a posizioni di governo delle risorse come acquisti, rapporti con il privato accreditato, convenzioni/autorizzazioni, ecc.), a partire dall'individuazione delle funzioni fungibili e utilizzando tutti gli strumenti disponibili in tema di gestione del personale ed allocazione delle risorse.

Per il personale medico, inquadrato nel ruolo dirigente, le posizioni di maggiore criticità potrebbero essere quelle relative alla direzione di unità operative complesse (di seguito UOC), a valenza dipartimentale (di seguito UOD) e dipartimenti.

Le posizioni di Capo dipartimento (funzioni prevalentemente gestionali), devono essere 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.



Nel caso ci siano più presidi, i Direttori di distretto e i Direttori medici di presidio, svolgendo funzioni prevalentemente gestionali e meno clinico-assistenziali, potrebbero essere potenzialmente assoggettabili al processo di rotazione.

Per alcune professioni sanitarie, come ad esempio i farmacisti e le professioni infermieristiche anche con funzioni di responsabilità e di coordinamento, il cui ruolo è strategico all'interno dell'organizzazione in quanto a gestione di risorse, costituendo gli stessi un anello determinante nella catena del processo decisionale (relativo ad esempio all'introduzione di farmaci e di dispositivi medici nella pratica clinica ed assistenziale), l'applicazione del principio della rotazione si rivela opportuno e presenta margini di possibile applicazione.

La rotazione deve in particolare interessare anche il personale non dirigenziale dell'area amministrativa, specie se preposto ad attività afferenti alle aree maggiormente sensibili al rischio di corruzione.

Tanto si rappresenta al fine delle più opportune azioni di vostra competenza.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia

Atto firmato digitalmente il 21 ottobre 2021