

REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DELLA ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL PERSONALE DELL'IRCSS AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI BOLOGNA POLICLINICO DI S.ORSOLA

Sommario

PREMESSE.....	2
ART. 1 OGGETTO E FINALITA'	2
ART. 2 AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE	2
ART. 4 L'AVVIO DEL PROCEDIMENTO DI ROTAZIONE STRAORDINARIA E INDIVIDUAZIONE DEL SOGGETTO COMPETENTE	3
ART. 5 FASI DEL PROCEDIMENTO DI ROTAZIONE STRAORDINARIA	4
ART. 6 CONTENUTO DEL PROVVEDIMENTO FINALE	5
ART. 7 DURATA DELL'EFFICACIA.....	5
ART. 8 EFFETTI DELLA ROTAZIONE SULL'INCARICO DIRIGENZIALE O DI FUNZIONE.....	6
ART. 9 RAPPORTI TRA ROTAZIONE STRAORDINARIA E TRASFERIMENTO D'UFFICIO IN CASO DI RINVIO A GIUDIZIO	6
ART. 10 DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER L'INCARICO DI RPCT	7
ART. 11 DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER I TITOLARI DI CONTRATTI DI LAVORO AUTONOMO	7
ART. 12 MONITORAGGIO DEL RPCT	7
ART. 13 DISPOSIZIONI FINALI	7

PREMESSE

L'istituto della rotazione straordinaria è previsto dall'art. 16, comma 1, lettera l-quater del D.lgs. n. 165/2001 che stabilisce l'obbligo per l'amministrazione di disporre, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

L'ANAC ha fornito indicazioni operative per la corretta applicazione della misura mediante la Delibera 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 1-quater, del d.lgs. n.165 del 2001*".

In dette Linee Guida è stato precisato che la misura non assume carattere sanzionatorio, ma svolge una funzione cautelare allo scopo di assicurare che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare, siano attivate misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

ART. 1 OGGETTO E FINALITA'

Il presente Regolamento disciplina i presupposti e la procedura per l'attuazione della rotazione straordinaria e fornisce indicazioni operative al fine di assicurare uniformità di trattamento e dare corretta applicazione a quanto previsto dall'art.16, comma 1, lett. l-quater, d.lgs. n. 165/2001 e dalle Linee Guida ANAC n. 215/2019, richiamate in premessa.

ART. 2 AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Le disposizioni di cui al presente Regolamento si applicano a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato o determinato, che a qualunque titolo presta servizio in favore dell'IRCCS, anche in posizione di comando o di assegnazione funzionale, nonché al personale universitario integrato in assistenza in quanto compatibile.

Le disposizioni di cui al presente Regolamento si applicano in quanto compatibili anche a coloro con i quali l'IRCCS ha stipulato contratti di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 7, comma 6, d.lgs. n. 165/2001.

ART. 3 AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE: I REATI PRESUPPOSTO PER LA ROTAZIONE STRAORDINARIA

Nel dettato normativo non vengono definiti in maniera puntuale dal legislatore gli specifici reati presupposto per l'applicazione dell'istituto della rotazione straordinaria, ma, genericamente, si rinvia a "condotte di natura corruttiva".

Come chiarito ANAC nella Delibera n.215/2019, l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria è da ritenersi **obbligatoria** nei casi di procedimento penale per uno dei reati previsti dal codice penale di cui all'art. 7 della legge n. 69/2015:

Art. 317 c.p. - Concussione

Art. 318 c.p. - Corruzione per l'esercizio della funzione

Art. 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio

Art. 319 ter c.p. - Corruzione in atti giudiziari

Art. 319 quater c.p. - Induzione indebita a dare o promettere utilità

Art. 320 c.p. - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio

Art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione

Art. 322 bis c.p. - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri

Art. 346 bis c.p. - Traffico di influenze illecite

Art. 353 c.p. - Turbata libertà degli incanti

Art. 353 bis c.p. - Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente

Per tali reati, quindi, l'IRCCS deve obbligatoriamente attivare la procedura di rotazione straordinaria e adottare un provvedimento motivato con il quale il soggetto competente, come individuato dal presente Regolamento, valuta la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente dispone motivatamente la misura della rotazione straordinaria.

L'adozione del provvedimento sulla rotazione straordinaria è invece **facoltativa** in presenza degli altri reati contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, non compresi nell'elenco che precede (delitti rilevanti ai fini delle inconfirmità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, all'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e al d.lgs. n. 235 del 2012), restando in capo all'Azienda la valutazione circa la gravità del comportamento del lavoratore.

Sono, comunque, fatte salve le ipotesi di applicazione delle misure disciplinari previste dai CCNL.

L'istituto trova applicazione non solo con riferimento all'ufficio in cui il dipendente sottoposto a procedimento penale o disciplinare prestava servizio al momento dei fatti ma anche per condotte corruttive avvenute in altri uffici dell'Amministrazione o in una diversa Amministrazione.

ART. 4 L'AVVIO DEL PROCEDIMENTO DI ROTAZIONE STRAORDINARIA E INDIVIDUAZIONE DEL SOGGETTO COMPETENTE

Il procedimento relativo all'eventuale applicazione della misura della rotazione straordinaria per condotte di natura corruttiva come identificate all'art. 3 che precede s'instaura:

- a seguito dell'avvio di un procedimento penale. L'avvio del procedimento penale viene identificato dal momento in cui il dipendente viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. (cfr. Linee Guida ANAC punto 3.4)¹;

- a seguito dell'avvio di un procedimento disciplinare, nel caso in cui per le medesime condotte di natura corruttiva non risulti avviato il procedimento penale.

¹ Linee Guida ANAC punto 3.4 *"Considerato che l'amministrazione può venire a conoscenza dello svolgimento del procedimento penale anche relativamente alle sue diverse fasi, si deve ritenere che il provvedimento debba essere adottato (con esito positivo o negativo, secondo le valutazioni che l'amministrazione deve compiere) sia in presenza del solo avvio del procedimento, sia in presenza di una vera e propria richiesta di rinvio a giudizio. Il legislatore chiede che l'amministrazione ripeta la sua valutazione sulla permanenza in ufficio di un dipendente coinvolto in un procedimento penale, a seconda della gravità delle imputazioni e dello stato degli accertamenti compiuti dell'autorità giudiziaria. Un provvedimento con esito negativo in caso di mero avvio del procedimento, potrebbe avere diverso contenuto in caso di richiesta di rinvio a giudizio"*

L'istituto della rotazione straordinaria viene attivato **tempestivamente** non appena l'Azienda sia venuta conoscenza dell'iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato. Nel caso di avvio del solo procedimento disciplinare, l'UPD ne dà comunicazione al soggetto competente per la procedura di eventuale applicazione della misura della rotazione straordinaria.

La conoscenza dell'iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato, riguardando un momento del procedimento penale che non ha evidenza pubblica (in quanto l'accesso al registro di cui all'art. 335 c.p.p. è concesso ai soli soggetti ex lege legittimati), potrà avvenire in qualsiasi modo: attraverso fonti aperte (ad esempio notizie rese pubbliche dai media) o anche tramite la comunicazione dello stesso dipendente che ne abbia avuto cognizione mediante informazioni sulla iscrizione ex art. 335 c.p.p. o di cui è destinatario che contengono la notizia medesima (ad esempio notifica di un'informazione di garanzia, di un decreto di perquisizione, di una richiesta di proroga delle indagini, di una richiesta di incidente probatorio, etc.).

Per tali ragioni, **i dipendenti dell'IRCCS hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Azienda la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti relativi all'iscrizione nel registro delle notizie di reato o di rinvio a giudizio** (es. notifica di un'informazione di garanzia, di un decreto di perquisizione, di una richiesta di proroga delle indagini preliminari, di una richiesta di incidente probatorio ecc...).

L'avvio del procedimento di rotazione richiederà da parte dell'amministrazione l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente.

Il titolare del potere di iniziativa e di adozione del provvedimento finale in materia di rotazione straordinaria è il **Direttore Generale** dell'IRCCS che si avvale del **supporto di una Commissione** preposta all'istruttoria per la valutazione della rotazione straordinaria.

ART. 5 FASI DEL PROCEDIMENTO DI ROTAZIONE STRAORDINARIA

La procedura si intende avviata con la **comunicazione formale di avvio del procedimento** di rotazione straordinaria al soggetto interessato, a firma del Direttore Generale, che deve contenere, ai sensi degli artt. 7 e 8 della Legge 241/90:

- l'indicazione di un termine per l'invio di memorie e documenti da parte dell'interessato, non inferiore a 10 giorni dal ricevimento della comunicazione medesima, a garanzia del contraddittorio;
- il nominativo del responsabile del procedimento;
- le indicazioni e i riferimenti del soggetto a cui rivolgersi per avere informazioni ed estrarre copia degli atti del procedimento.

Il provvedimento dovrà essere adottato **entro 30 giorni** dalla ricezione della memoria/documenti dell'interessato o dalla scadenza del termine per l'invio delle difese da parte dell'interessato qualora non abbia inviato memorie/documenti, previa nomina della Commissione preposta all'istruttoria per la valutazione della rotazione straordinaria.

Acquisiti tutti gli elementi utili per la valutazione, la Commissione invierà al Direttore Generale, nei termini previsti per l'adozione del provvedimento finale, una relazione contenente l'istruttoria effettuata e le conseguenti osservazioni inerenti alla valutazione della sussistenza o meno dei presupposti per l'applicazione dell'istituto della rotazione straordinaria.

Il Direttore Generale adotta il provvedimento finale che dovrà essere comunicato all'interessato nei termini di cui sopra.

ART. 6 CONTENUTO DEL PROVVEDIMENTO FINALE

Il provvedimento finale deve essere adeguatamente motivato: deve dare conto della sussistenza di una condotta corruttiva ("an") ed inoltre degli elementi posti a fondamento della decisione, con particolare riguardo alla gravità dei fatti contestati al dipendente ed alle ragioni che ne giustificano la rotazione, nonché al pregiudizio dell'immagine di imparzialità dell'IRCCS.

Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ferma restando comunque la valutazione trasparente dell'amministrazione connessa all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.

In presenza di atti successivi adottati dall'Autorità Giudiziaria (comunicati dal dipendente o diversamente acquisiti dall'amministrazione, ad esempio mediante accesso al fascicolo penale ed estrazione di copia ove concessa l'autorizzazione dal magistrato) l'Azienda dovrà riesaminare il provvedimento.

L'Azienda, con il provvedimento finale, può **alternativamente** decidere:

- di **disporre la rotazione straordinaria** dell'interessato con assegnazione del nuovo incarico/ufficio.
Nel provvedimento deve essere esplicitato l'attribuzione del diverso incarico/l'ufficio di destinazione e la durata dell'efficacia secondo quanto previsto dall'art. 7 del presente Regolamento;
- di **non disporre alcuna rotazione**, mantenendo il dipendente nella sua posizione e confermando l'incarico per mancanza di pregiudizio all'immagine di imparzialità dell'Azienda.
In questo caso il provvedimento potrebbe contenere ulteriori misure di prevenzione della corruzione a presidio dell'area in cui si sono verificati i fatti.
L'Azienda deve monitorare l'evolvere del procedimento penale e, qualora decida che non sussistono gli elementi per l'applicazione della misura, deve in ogni caso riservarsi la possibilità di rivalutare la posizione all'esito dell'acquisizione di eventuali ulteriori informazioni e/o documenti in base alla gravità delle imputazioni e allo stato degli accertamenti compiuti dall'Autorità Giudiziaria.

In via residuale, l'Azienda può adottare misure alternative quali, collocamento in aspettativa o disponibilità del dipendente, sulla base delle indicazioni di cui alla deliberazione ANAC n.215/2019

ART. 7 DURATA DELL'EFFICACIA

Il provvedimento che dispone la rotazione straordinaria è temporaneo e copre la fase che va dall'avvio del procedimento penale all'eventuale decreto di rinvio a giudizio.

Nel silenzio della legge, **tale provvedimento ha efficacia per un periodo di due anni.**

Il provvedimento perde efficacia qualora alla scadenza della durata massima di efficacia del provvedimento (due anni) non sia disposto il rinvio a giudizio. In questo caso l'Azienda dovrà

valutare nuovamente la posizione per decidere quali eventuali provvedimenti adottare (ad esempio conferma o revoca del precedente provvedimento).

In caso di decreto di archiviazione (art. 409 c.p.p.) o di sentenza di non luogo a procedere al termine dell'udienza preliminare (art. 425 c.p.p.) o di sentenza di proscioglimento o assoluzione la misura è revocata salvo quanto previsto dall'art. 3, comma 3, Legge n. 97/2001².

ART. 8 EFFETTI DELLA ROTAZIONE SULL'INCARICO DIRIGENZIALE O DI FUNZIONE

Nel caso venga disposta la misura della rotazione straordinaria, devono essere valutate le conseguenze del trasferimento in ordine all'incarico dirigenziale o all'eventuale incarico di funzione ricoperto dal dipendente (ad esclusione degli incarichi di base dell'Area dei Funzionari e Professionisti della Salute).

La rotazione straordinaria "anticipa" alla fase di avvio del procedimento penale la conseguenza consistente nel trasferimento ad altro ufficio.

La rotazione comporta la revisione dei contenuti e delle funzioni previste dall'incarico ricoperto dal dipendente. L'Azienda, fatta salva la durata e la tipologia di incarico precedentemente conferita, procederà all'individuazione dei nuovi obiettivi e funzioni correlati al diverso ufficio di assegnazione. In caso di impossibilità di mantenimento della stessa tipologia di incarico, al dipendente saranno assegnate funzioni "ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specificamente previsti dall'ordinamento" (art. 19, co. 10, del d.lgs. n. 165 del 2001).

Dato il carattere cautelare del provvedimento, l'incarico dirigenziale potrebbe anche essere soltanto sospeso e attribuito non in via definitiva, ma interinale, ad altro dirigente.

ART. 9 RAPPORTI TRA ROTAZIONE STRAORDINARIA E TRASFERIMENTO D'UFFICIO IN CASO DI RINVIO A GIUDIZIO

In caso di rinvio a giudizio per lo stesso fatto per cui è stata disposta la rotazione straordinaria, trova applicazione **l'istituto del trasferimento**, previsto dall'art. 3 dalla legge n. 97/2001. In questo caso il dipendente viene trasferito ad una struttura diversa da quella in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti a quelle svolte in precedenza, a meno che non sia disposta la sua sospensione dal servizio in base alle disposizioni di legge o di contrattazione collettiva applicabili.

Il trasferimento perde efficacia se interviene sentenza di proscioglimento o di assoluzione ancorchè non definitiva e in ogni caso decorsi cinque anni dalla sua adozione (art. 3 comma 3) ma l'azienda in presenza di obiettive e motivate ragioni per la quali la riassegnazione all'uffici originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo può non dare corso al rientro (art. 3 comma 4).

² art. 3, comma 3, Legge n. 97/2001 "Salvo che il dipendente chieda di rimanere presso il nuovo ufficio o di continuare ad esercitare le nuove funzioni, i provvedimenti di cui ai commi 1 e 2 perdono efficacia se per il fatto è pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorsi cinque anni dalla loro adozione, sempre che non sia intervenuta sentenza di condanna definitiva. In caso di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva, l'amministrazione, sentito l'interessato, adotta i provvedimenti consequenziali nei dieci giorni successivi alla comunicazione della sentenza, anche a cura dell'interessato".

Se il trasferimento è già stato disposto in sede di rotazione straordinaria, l'amministrazione può nuovamente disporre il trasferimento (ad esempio ad un ufficio ancora diverso), ma può limitarsi a confermare il trasferimento già disposto, salvo che al provvedimento di conferma si applicano i limiti di validità temporale previsti dalla legge n.97/2001 (5 anni).

ART. 10 DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER L'INCARICO DI RPCT

Nel caso in cui l'avvio del procedimento penale o del procedimento disciplinare per "condotte corruttive" che impongono la misura della rotazione straordinaria riguardi il dipendente che ricopre l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), valgono le disposizioni di cui agli articoli che precedono ai fini dell'adozione e dell'applicazione del provvedimento finale.

La revoca è, invece, obbligatoriamente disposta in caso di rinvio a giudizio o di condanna penale, anche non definitiva, per uno dei reati di natura corruttiva di cui all'art. 3 comma 1 della legge 97/2001 o per quelli elencati all'art. 7 della legge 69/2015 ed anche per tutti i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale. Ciò in quanto si ritiene venga meno il requisito della condotta integerrima necessario al mantenimento dell'incarico di RPCT (cfr. ANAC Delibera 2015/2019 punto 3.12)

In ogni caso, il provvedimento di revoca dell'RPCT deve essere tempestivamente comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

ART. 11 DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER I TITOLARI DI CONTRATTI DI LAVORO AUTONOMO

In presenza dei presupposti per l'applicazione della rotazione straordinaria nei confronti dei titolari di contratti di lavoro autonomo, si ricorrerà al recesso del rapporto per giusta causa contemplato nel contratto all'uopo stipulato.

ART. 12 MONITORAGGIO DEL RPCT

L'RPCT vigila in occasione del monitoraggio annuale sull'attuazione del codice di comportamento anche sulla corretta applicazione dell'istituto della rotazione straordinaria. Pertanto, l'RPCT deve essere informato sui casi di avvio di procedimenti penali e/o disciplinari per i reati di natura corruttiva in argomento.

ART. 13 DISPOSIZIONI FINALI

Per una corretta applicazione della misura, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari è tenuto a dare immediata comunicazione al Direttore Generale e al RPCT dell'avvio di procedimenti disciplinari per condotte riconducibili ai reati soprarichiamati, al fine di permettere una tempestiva valutazione della necessità di applicare la rotazione straordinaria.

ART. 14 NORMA DI RINVIO

Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia e alle indicazioni e raccomandazioni di ANAC.