



DISPOSIZIONE ORGANIZZATIVA
n. 40 del 29/12/2023

NON SOGGETTA ALLA PUBBLICAZIONE ALBO PRETORIO

Oggetto: Aggiornamento dei piani di rotazione degli incarichi da conferire al personale assegnato in attuazione del paragrafo 6.2 delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 445/2022 (incarico di responsabile del procedimento ex art 5 legge 241/1990 ed altri incarichi di cui al paragrafo 2 delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta comunale n.445/2022)



IL RESPONSABILE DELL'AREA RISORSE UMANE E DIRIGENTE DEL SERVIZIO AMMINISTRAZIONE GIURIDICA
RISORSE UMANE

Premesso che:

- la legge 6/11/2012, n. 190 ha introdotto nuovi strumenti finalizzati alla repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione ed ha individuato anche i soggetti tenuti ad adottare le misure e le iniziative a tanto destinate;
- la suddetta normativa ha trovato piena attuazione con l'adozione, a livello nazionale, del Piano Nazionale Anticorruzione e, a livello locale, con l'adozione del Piano di Prevenzione Triennale che ha individuato, tra l'altro, come misura volta alla repressione dei fenomeni corruttivi, anche la rotazione del personale in servizio presso le aree esposte a maggior rischio di corruzione;
- il PNA 2016 dedica particolare attenzione alla misura della rotazione del personale che viene considerata tra le misure più rilevanti ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi, ritenendo che: "l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione";
- il PNA 2019 stabilisce che "Le amministrazioni sono tenute ad indicare nel PTPCT come e in che misura fanno ricorso alla rotazione e il PTPCT può rinviare a ulteriori atti organizzativi che disciplinano nel dettaglio l'attuazione della misura..";

Considerato che

- in tal senso, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad adottare, tra l'altro, criteri atti a disciplinare i meccanismi di rotazione del personale: dirigenti, personale con funzioni di responsabilità e dipendenti coinvolti in attività lavorative ritenute sensibili al rischio corruzione;
- la rotazione del personale è, altresì prevista tra le competenze gestionali proprie del dirigentedall'art.16, comma 1, lett. l) quater del decreto legislativo n. 165/2001 secondo il quale i dirigenti "provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva" ;
- l'art. 16 co. 9 del Codice di Comportamento del Comune di Napoli – approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 254 del 24 aprile 2014 e modificato con D.G.C. n. 217 del 29/04/2017 stabilisce che "i dirigenti dei settori più esposti al rischio di corruzione così come identificati da precisa mappatura prevista dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione sono tenuti ad effettuare la rotazione periodica del personale dei loro uffici. Nel caso di impossibilità ad applicare la misura della rotazione periodica, il dirigente deve darne adeguata e dettagliata motivazione legata a specifici fattori organizzativi";

Dato atto che

- l'allegato 3 "Misure generali e specifiche" della sotto sezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 - 2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 238/2023, prevede, tra l'altro, che i Dirigenti debbano procedere all'Aggiornamento dei piani di rotazione degli incarichi da conferire al personale assegnato in attuazione del paragrafo 6.2 delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta comunale n.



445/2022 (incarico di responsabile del procedimento ex art 5 legge 241/1990 ed altri incarichi di cui al paragrafo 2 delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 445/2022 (Misura generale MG2 - fase 3);

- il paragrafo 1.2 “Ambito di applicazione - Aree a più elevato rischio” delle Linee Guida prevede tra l’altro che: “Le aree particolarmente esposte al rischio sono individuate nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza adottato dall’Ente”;
- il medesimo paragrafo al punto successivo indica le aree di rischio, alcune delle quali considerate trasversali a tutti i Servizi dell’Ente, mentre altre ricomprendono processi di specifica competenza settoriale:
 - Contratti pubblici
 - Acquisizione e gestione del personale
 - Incarichi e nomine
 - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari (privi di e con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)
 - Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
 - Vigilanza e controllo (analoga a Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni)
 - Affari legali e contenzioso
 - Governo del territorio – Pianificazione Urbanistica ed Edilizia
 - Gestione dei rifiuti;
 - Politiche di coesione;
 - Servizi Demografici;
 - Gestione degli archivi.

- con la richiamata Deliberazione di G.C. n. 445/2022 sono stati approvati le linee guida per l’attuazione della misura della rotazione del personale che sostituiscono integralmente il precedente regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale 771/2015;
- Con disposizione n.90 del 27.12.2023 il Direttore Generale ha approvato il Piano di rotazione dei dirigenti, individuando i servizi a più elevato rischio corruttivo, tra cui l’Area Risorse Umane e il Servizio Amministrazione Giuridica Risorse Umane

Ritenuto necessario, pertanto, che questa Dirigenza debba procedere all’aggiornamento del Piano di rotazione per il personale responsabile di procedimento titolare di incarico di specifiche responsabilità di cui all’art 70 quinquies comma 1 del CCNL 2016/2018 dell’Area Risorse Umane (ARRU 1035) e del Servizio Amministrazione Giuridica Risorse Umane sulla base dei criteri e delle linee guida approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 445/2022.,

Visti gli obblighi di pubblicazione e rispettivi riferimenti normativi contenuti nel P.I.A.O., approvato per il triennio 2023/2025, alla sezione 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE - Sezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza;

Attestato che il provvedimento rientra nelle previsioni normative del P.I.A.O. e sarà pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente - altri Contenuti - Prevenzione della Corruzione – Piano di rotazione del personale dipendente del Comune di Napoli;

Visti

- il decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- la legge 6/11/2012, n. 190;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 445/2022;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 538/2023;



- il Codice di Comportamento del personale del Comune di Napoli, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 254 del 24 aprile 2014, modificato con D.G.C. n. 217 del 29/04/2017;
- il vigente Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

DISPONE

Per quanto suesposto

- 1) Procedere all'aggiornamento del piano di rotazione per i responsabili del procedimento dell'Area Risorse Umane (ARRU 1035) e del Servizio Amministrazione Giuridica Risorse Umane (ARRU 1036) sulla base dei criteri e delle linee guida approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 445/2022 come da schema allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) Individuare – come riportato nel prospetto allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale- le unità di personale interessato al Piano di Rotazione con l'indicazione, per ognuna delle stesse, delle date di conferimento e di decorrenza della rotazione;
- 3) Dare atto che ognuna delle unità di personale di cui al precedente punto opera in aree esposte al rischio di corruzione;
- 4) Stabilire che l'individuazione degli Uffici del Servizio esposti a rischio non è tassativa e può essere soggetta a successive modifiche e/o integrazioni per effetto di sopravvenute modifiche organizzative, motivate esigenze nonché a seguito dell'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione trasfuso nella sez.2.3 “Rischi corruttivi e Trasparenza” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- 5) Dare atto che, ai sensi dei criteri stabiliti con Deliberazione di G.C. n. 445/2022:
 - qualora l'applicazione della misura della rotazione possa compromettere il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, sottraendo specifiche competenze tecniche a determinati servizi/attività/procedimenti, in alternativa potranno essere previste, con adeguata motivazione, le modalità di cui alle linee guida medesime;
 - il Piano di rotazione è soggetto a variazioni per sopravvenute e motivate esigenze;
 - dell'adozione del piano di rotazione è data informativa alle organizzazioni sindacali, per il tramite del Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali;
 - disporre di notificare il presente provvedimento al personale interessato, e di trasmetterlo, al Segretario Generale, al Servizio Comunicazione e Portale Web per la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune di Napoli ed alle Organizzazioni Sindacali per la prevista informativa , per il tramite del Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali.

Sottoscritto digitalmente da
Il Responsabile
Area Risorse Umane
Dott.ssa Giuseppina Silvi