



COMUNE DI NAPOLI

**Municipalità II**

Avvocata - Montecalvario

Mercato - Pendino

Porto - San Giuseppe

**Disposizione n.44 del 04/11/2022**

**Oggetto:** Aggiornamento del piano di rotazione del personale titolare di incarico di Alta Professionalità e di Posizione Organizzativa in servizio presso la Municipalità 2 sulla base dei criteri e delle linee guida approvati con Deliberazione di Giunta Comunale 771/2015, come modificati dalla Deliberazione di G.C. n. 161/2018 in seguito alla riorganizzazione dell'Ente

## Il Direttore

### Premesso che:

- la legge 6/11/2012 n. 190 ha introdotto nuovi strumenti finalizzati alla repressione delle corruzioni e dell'illegalità nella pubblica amministrazione ed ha individuato anche i soggetti tenuti ad adottare le misure e le iniziative a tanto destinate;
- il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) inserisce, tra l'altro, la rotazione del personale tra le misure generali che ciascuna amministrazione è tenuta ad includere nel proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.);
- il P.N.A. 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"*.

### Considerato che:

- 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 fenomeno corruzione;
- la rotazione del personale è, altresì prevista tra le competenze gestionali proprie del dirigente dall'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 ss.mm.ii. – 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"*.

### Preso atto che:

- la Giunta Comunale, in attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ha adottato la Deliberazione n. 771 del 25/11/2015 avente ad oggetto *"Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015/2017"*;
- in attuazione della citata Deliberazione di G.C., il Direttore Generale – con disposizione n. 6/2016 – ha adottato il piano di rotazione dei dirigenti del Comune di Napoli;
- con successiva Deliberazione di G.C. n. 161 del 12 aprile 2018, sono state apportate alcune modifiche ai criteri adottati con Deliberazione di G.C. n. 771/2015;
- con Deliberazione n. 26 del 31 gennaio 2019, la G.C. ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021, individuando nell'allegato 3 bis denominato *"Processi e misure a presidio del rischio"*, le fasi attuative della misura della rotazione del personale secondo i criteri stabiliti dalla Deliberazione di G.C. n. 771/2015 e ss.mm.ii.;

- con Deliberazione n. 132 del 28/04/2022, la G.C. ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, individuando nell'allegato 3 denominato "Misure a presidio del rischio", le fasi attuative della misura della rotazione del personale secondo i criteri stabiliti dalla deliberazione di G.C n. 771/2015 e ss.mm.ii.

**Tenuto conto che:**

- l'allegato A, approvato con Deliberazione di G.C. n. 771/2015 e modificato con successiva deliberazione di G.C. n. 161/2018, prevede l'adozione di un sistema di rotazione di dirigenti e dipendenti con funzioni di responsabilità e, al tal fine, assume quale riferimento le aree maggiormente esposte a rischio corruttivo individuate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, quali quella del Personale, delle Esternalizzazioni, dei Rapporti con cittadini ed Imprese e l'area Finanziaria;
- in particolare, il citato allegato A prevede, tra l'altro, che:
  - la rotazione dei dirigenti e dei titolari di incarichi di Alta Professionalità o di Posizione Organizzativa viene applicata, generalmente, al termine dell'incarico;
  - i cicli di rotazione seguono, di norma, la scansione temporale di seguito riportata:  
per il personale dirigenziale, la durata di permanenza nel medesimo incarico non può essere superiore a quattro anni, fatta salva la possibilità di una proroga per ulteriori due anni; è fatta, altresì, salva la possibilità di prorogare il termine di decorrenza della rotazione laddove ricada nell'anno precedente alla data prefissata alla cessazione dal servizio ( punto 2);  
per i titolari di incarichi di Alta Professionalità o di Posizione Organizzativa e per i responsabili del procedimento, la durata di permanenza non può essere superiore a cinque anni, fatta salva la possibilità di prorogare il termine di decorrenza della rotazione laddove ricada nell'anno precedente alla data prefissata alla cessazione dal servizio (punto 2);
  - la misura della rotazione viene applicata a seguito dell'adozione di specifici piani sulla base dei criteri riportati nel medesimo documento, indicando i seguenti contenuti minimi essenziali dei piani di rotazione (punto 5.1):
    - a) l'identificazione, a seconda dei diversi livelli di competenza, delle strutture organizzative/attività cui applicare la misura della rotazione secondo le indicazioni riportate al punto 1.2;
    - b) l'individuazione del personale interessato, definendo, per ciascuna unità, il momento in cui dovrà realizzarsi la rotazione con il trasferimento ad altro incarico, secondo le indicazioni contenute nel punto 2;
    - c) le eventuali misure sostitutive, come previsto al punto 3, adeguatamente motivate.

**Rilevato che :**

- il Direttore Generale, con Disposizione n. 25 del 05/07/2019, ha provveduto ad aggiornare il piano di rotazione dei dirigenti del Comune di Napoli tenuto conto sia delle intervenute variazioni organizzative della macrostruttura dell'ente che delle modifiche apportate ai "Criteri e linee guida della misura della rotazione del personale";
- nella sopracitata disposizione viene precisato che le Direzioni di Municipalità vengono individuate quali strutture a rischio corruzione a decorrere dal 1 aprile 2019, dato che, in seguito alla riorganizzazione dell'ente, hanno inglobato le funzioni in precedenza assegnate ai rispettivi Servizi Attività Tecniche;
- questa Direzione deve procedere – ai sensi del richiamato allegato 3 bis alla Deliberazione di G.C. n. 26/2019 e del richiamato allegato 3 alla deliberazione di G.C. n. 132/2022 –

all'adozione del presente provvedimento con il quale è aggiornata la rotazione del personale di questa Municipalità con incarico di Alta Professionalità e di Posizione Organizzativa ed operante in aree di attività esposte a rischio corruzione.

**Dato atto che:**

- il Piano di rotazione, di cui alla presente disposizione, è stato sottoposto alla validazione del Direttore Generale con nota PG/2022/777364 del 27/10/2022;
- ai sensi del punto 5.3 del sopracitato Allegato "A" :
  - *"i piani di rotazione sono soggetti a variazioni per sopravvenute e motivate esigenze organizzative ovvero qualora previsto dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e sono comunque aggiornati nel rispetto dei tempi e delle competenze stabilite al punto 5.2";*
  - *"dell'adozione dei piani di rotazione è data informativa alle organizzazioni sindacali";*
  - *"i piani sono pubblicati nella sottosezione "altri Contenuti – Corruzione della sezione Amministrazione Trasparente del sito Istituzionale dell'Ente e sono comunicati al responsabile della prevenzione della Corruzione";*
- ai sensi del punto 6 *"ai fini dell'attuazione dei piani di rotazione, al momento della scadenza del termine indicato negli stessi piani per ciascun incarico, (...) i Direttori di Municipalità ovvero Dirigenti adottano i provvedimenti di rispettiva competenza per il trasferimento ad altro incarico/attività dell'interessato, anche contemplando le modalità di eventuale affiancamento o di formazione per i nuovi incaricati";*
- con disposizione del Direttore Generale n. 17 del 14/04/2022 è stata assegnata a questa Municipalità, per le motivazioni ivi contenute, un altro incarico di Posizione Organizzativa di fascia "B" avente ad oggetto il coordinamento, monitoraggio e potenziamento dei controlli, anche in termini di innovazione e razionalizzazione, delle funzioni riferite ai servizi demografici della Municipalità;
- a seguito della sopracitata disposizione dirigenziale n. 17 del 14/04/2022 del Direttore Generale è stata conferita, con disposizione del Direttore della II Municipalità n. 32 del 11.08.2022, la Posizione Organizzativa di tipo "B" denominata "Area Amministrativa Direzione di Municipalità – innovazione, standardizzazione e razionalizzazione delle funzioni riferite ai servizi demo-anagrafici - Ufficio oggetti rinvenuti del Comune di Napoli" al dott. Maurizio Portanova;

**Considerato inoltre che** con le Delibere di G.C. n. 148 del 5/5/2022 e n. 356 del 29/09/2022 sono stati prorogati, rispettivamente al 30/09/2022 e 31/03/2023, tutti gli incarichi di posizione organizzativa ed alta professionalità attualmente vigenti al fine di salvaguardare l'unitarietà e la continuità organizzativa nelle more della riorganizzazione in atto.

**Ritenuto di dover provvedere per effetto del sopracitato provvedimento n. 32 del 11/08/2022** all'aggiornamento del piano di rotazione del personale titolare di incarico di posizione organizzativa/alta professionalità della Municipalità 2.

**Dato atto che** l'aggiornamento del piano di rotazione di cui alla presente disposizione è stato validato dal Direttore Generale con nota PG/2022/789025 del 02/11/2022;

**Visti:**

- il Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- la legge 6/11/2012 n. 190;

- le deliberazioni di Giunta Comunale n. 771 del 25/11/2015, n. 161 del 12/04/2018, n. 26/2019 e n. 132 del 28/04/2022;
- Il Codice di Comportamento del Personale del Comune di Napoli, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 254 del 24 aprile 2014, modificato con Delibera di G.C. n. 217 del 29/04/2017.

Tutto ciò premesso e considerato

#### **DISPONE**

- **Procedere** all'aggiornamento del piano di rotazione del personale titolare di incarico di Alta Professionalità e di Posizione Organizzativa e specifica responsabilità ed operante in aree di attività esposte a rischio corruzione nell'ambito della Municipalità II, come da schema allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
- **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;
- **Dare atto che**, ai sensi dei contenuti dell'allegato "A" – approvato con Deliberazione di G.C. n. 771/2015 e modificato con successiva deliberazione di G.C. n. 161/2018:  
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 potrà essere prevista, con adeguata motivazione, la modalità della controfirma degli atti riconducibili all'attività a rischio da parte di altro soggetto, appositamente individuato con atto del direttore della Municipalità ovvero dei Dirigenti, secondo i rispettivi livelli di competenza;
- **Precisare che:** dell'adozione del piano di rotazione è data informativa alle organizzazioni sindacali; il Piano dovrà essere pubblicato nella sottosezione "Altri Contenuti – Corruzione" della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente e sarà comunicato al Responsabile della prevenzione della corruzione.

La presente disposizione è stata validata dal Direttore Generale, giusta nota PG/2022/789025 del 02/11/2022, secondo quanto stabilito al § 5.2 dell'allegato A della Deliberazione di Giunta Comunale n. 771/2015 e s.m.i..

Il presente provvedimento viene trasmesso al Presidente della Municipalità 2, al Segretario Generale, al Vice Segretario Generale, ai titolari di Posizione Organizzativa interessati nonché al Servizio Comunicazione e Portale Web per la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune di Napoli.

Si attesta che il presente documento contiene dati personali trattati in conformità alle condizioni di liceità di cui all'art. 6 comma 1 lettera e) del Regolamento UE 2016/679 pubblicati nel rispetto dei principi di finalità, pertinenza, adeguatezza e non eccedenza;

Sottoscritto digitalmente da

**Il Direttore**

**dott. Sergio Mazzocca**

La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 7/3/2005 n.82 e s.m.i. (CAD). Il presente atto è conservato in originale negli archivi informatici del Comune di Napoli, ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 82/2005.