



**Area Ambiente**  
*Servizio Igiene della città*

## **DISPOSIZIONE DIRIGENZIALE**

**n. 1 del 09/01/2025**

**OGGETTO:** Adozione del piano di rotazione del personale titolare di incarico Incarichi di Specifiche Responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021 – Fascia A e B – in attuazione del paragrafo 6.2 delle Linee Guida approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 445/2022.

## Il Dirigente del Servizio Igiene della Città

### Premesso che:

- la legge 6 novembre 2012, n. 190, ha introdotto nuovi strumenti finalizzati alla repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione disciplinando, tra l'altro, l'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione ed individuando i soggetti tenuti ad adottare le relative iniziative e misure;
- il Piano Nazionale Anticorruzione, adottato dall'ANAC, 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.), all'attualità confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- il Piano Nazionale Anticorruzione dedica particolare attenzione alla misura della rotazione del personale essendo considerata tra quelle più rilevanti ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi, in quanto si ritiene 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”*;
- 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”*;
- con successiva Deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 12 aprile 2018, sono state apportate alcune modifiche ai criteri adottati con la predetta Deliberazione di Giunta Comunale n. 771/2015;
- con Deliberazione n. 26 del 31 gennaio 2019, la Giunta Comunale 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 Giunta Comunale n. 771/2015 e ss.mm.ii.;
- con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 445 del giorno 11/11/2022, sono stati approvati i criteri e le linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale e sono state introdotte, rispetto alla versione precedente, alcune novità comprensive di nuove misure alternative alla rotazione;
- con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 238 del 18/07/2023, è stato approvato il PIAO 2023-2025, successivamente modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 293 – n. 313 – n. 366 – n. 471, comprendente, tra l'altro, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 2022, n. 81, anche il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023/2025, dove sono state indicate, tra le misure previste a presidio del rischio corruttivo, la misura generale MG2 di rotazione ordinaria del personale in attuazione delle linee guida approvate con Deliberazione di Giunta Comunale n. 445/2022;
- con Disposizione del Direttore Generale del 27 dicembre 2023, n. 90, è stato approvato l'Aggiornamento del piano di rotazione dei dirigenti del Comune di Napoli in attuazione del paragrafo 6.2 delle linee guida approvati con Deliberazione di Giunta Comunale n. 445/2022; con tale Disposizione, si demandava, tra l'altro, ai Direttori Operativi, ai Responsabili di Area e di Dipartimento e, successivamente, ai dirigenti dei Servizi e delle U.O.A. l'adozione dei piani di rotazione del personale interessato, incardinato nelle strutture individuate a rischio corruzione, secondo la tempistica indicata nelle specifiche deliberazioni innanzi citate;
- il Responsabile di Area Ambiente con Disposizione Dirigenziale n. 35 del 04/07/2024 ha adottato il piano di rotazione del personale titolare di incarico di elevata qualificazione dell'Area Ambiente in attuazione del paragrafo 6.2 delle Linee Guida approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 445/2022.
- con Deliberazione n. 124 del 12/04/2024, la Giunta Comunale ha approvato il PIAO 2024-2026 (aggiornato da ultimo con D.G.C. nr. 229 del 07/06/2024), contenente la sottosezione Rischi

Corruttivi e trasparenza che prevede tra le misure generali poste a presidio del rischio corruttivo la riprogrammazione della misura MG2, avente ad oggetto *“Rotazione ordinaria del personale”*.

- in particolare nella Tabella 2 – *Rotazione Ordinaria del Personale*, vengono individuate le fasi attuative della misura della rotazione di personale secondo i criteri e le modalità stabiliti dalla deliberazione di G.C. n. 445/2022.

#### **Considerato che:**

- le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad adottare, tra l'altro, criteri atti a disciplinare i meccanismi di rotazione del personale, in particolare, dei dirigenti, del personale con funzioni di responsabilità e dei dipendenti coinvolti in attività lavorative ritenute sensibili al rischio corruttivo;
- la rotazione del personale è, altresì, prevista tra le competenze gestionali proprie del dirigente dall'art. 16, comma 1, lett. I) *quater* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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. 14, comma 11, del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli – approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 01 marzo 2024 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”*.

#### **Rilevato che**

- il testo coordinato dell'allegato alla citata deliberazione di G.C. n. 445/2022 *“Criteri e delle linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale”*, stabilisce:

- al paragrafo 2 - *“Soggetti destinatari e durata massima degli incarichi”* - che *“La misura della rotazione si rivolge ai dirigenti, al personale titolare di posizione organizzativa, ai responsabili del procedimento, ai direttori dei lavori nonché ai direttori, dell'esecuzione del contratto, incardinati nei servizi individuati dal Direttore Generale (paragrafo 1.2 )”* e che *“per l'affidamento di altri incarichi, quali, a titolo esemplificativo, gli incarichi di responsabile del procedimento ex art. 5 della L. 241/1990, di responsabile unico del procedimento ex art. 31 del D. Lgs. 50/2016, di direttore dei lavori e di direttore dell'esecuzione del contratto, la rotazione va attuata nel rispetto delle specifiche discipline. [...] Gli incarichi di responsabile del procedimento ex art. 5 della L. 241/1990 nei settori di attività esposti ad alto rischio hanno durata non superiore a 5 anni”*;
- al paragrafo 3 - *Misure sostitutive della rotazione* - che *“qualora si verificano oggettive difficoltà che non consentano l'applicazione della misura della rotazione, ferma restando la necessità di motivare adeguatamente la mancata applicazione, è necessario adottare altre misure organizzative che abbiano effetti analoghi”*;
- al paragrafo 6.2. - *“Soggetti tenuti all'adozione”* - che *“i Piani di rotazione sono adottati [...] dai dirigenti per i responsabili unici del procedimento e altro personale – come individuati al paragrafo 2.”*;
- al paragrafo 6.1. - *Contenuti minimi essenziali* - che *“la misura della rotazione è applicata a seguito dell'adozione di specifici piani”*, indicando:
  1. *le strutture organizzative/attività cui applicare la misura della rotazione;*
  2. *il personale interessato ed il momento in cui dovrà realizzarsi la rotazione;*
  3. *le eventuali misure sostitutive, adeguatamente motivate.*

#### **Rilevato, altresì, che,**

- l'art. 84 , comma 1 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019/2021 del 16/11/2022 rubricato *“indennità specifiche responsabilità”* prevede *“per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base*

*all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevata qualificazione che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione, può essere riconosciuta secondo i criteri generali di cui all'art.7 comma 4, lett.f (Contrattazione integrativa) una indennità";*

- con Deliberazione di G.C. n. 403 del 09/11/2023 è stato approvato il *Regolamento per la disciplina delle modalità di attribuzione dell'indennità di "Specifiche Responsabilità"* di cui all'art 84 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019/2021 del 16/11/2022;

- l'art. 3 - *Contenuto e caratteristiche delle prestazioni* - del predetto Regolamento per la disciplina delle modalità di attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità ( *Approvato con D.G.C. n. 403/2023 e modificato da ultimo con D.G.C. n. 286 dell'11 luglio 2024* ) nell'evidenziare che le prestazioni collegate all'incarico sono caratterizzate da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità distintivo rispetto a quello normale del profilo professionale, individua i seguenti contenuti quali opzioni alternative:

1.1) responsabilità di unità organizzative caratterizzate da elevato livello di autonomia gestionale e da una pluralità di processi;

1.2) responsabilità di istruttoria di procedimenti complessi o di organizzazione di processi complessi;

1.3) gestione e/o rendicontazione di risorse a valenza interna;

1.4) coordinamento di gruppi di addetti appositamente individuati per interventi specifici;

1.5) coinvolgimento (tutoraggio, coordinamento, supporto) in programmi e/o progetti anche eterofinanziati;

1.6) responsabilità diretta di attività/processi che richiedono specifiche ed elevate competenze e professionalità per la erogazione dei servizi sociali territoriali presso le municipalità cittadine.

#### **Considerato che:**

- con Disposizione del Direttore Generale n. 91 del 29/12/2023, ai sensi dell'art. 5 del suddetto regolamento, è stato assegnato a ciascuna macrostruttura il contingente di potenziali incarichi distinti nel numero tra quelli di fascia A e di fascia B destinati al personale incardinato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, secondo la pesatura delle responsabilità e della complessità di ciascuna macrostruttura da attribuire secondo quanto previsto dal vigente regolamento;

- con la disposizione del Direttore Generale n.69 del 27/11/2024, si è provveduto, sostituendo la disposizione del Direttore Generale n.91 del 29/12/2023, alla definizione del quadro dei contingenti complessivi di incarichi di specifiche responsabilità da assegnare ai Responsabili delle macrostrutture, ai sensi del Regolamento per la disciplina delle modalità di attribuzione di specifiche responsabilità e di riconoscimento della relativa indennità approvato con delibera di G.C. n.403 del 09/11/2023;

- il Responsabile Area Ambiente, con Ordine di Servizio n. 15 del 28/11/2024 in adempimento alle previsioni regolamentari, ha provveduto alla ripartizione interna del contingente tra le strutture di sua competenza, assegnando al Servizio Igiene Della Città un contingente di n.2 unità di Fascia A e n. 1 unità di Fascia B;

- l'incarico conferito ex art 84 CCNL Comparto Funzioni locali 2019/2021 del 16/11/2022, viene attribuito secondo i criteri e le modalità stabilite nel Regolamento per la disciplina delle specifiche responsabilità di cui alla delibera di G.C. n. 403 del 09/11/2023 e delibera di G.C. n. 286 del 10/07/2024 e ss.mm.ii, nell'ambito dei contingenti assegnati e, di norma, ha durata annuale salvo i casi di revoca e di cessazione anticipata previsti nel regolamento;

- con nota PG 937568 del 29/10/2024 il Direttore Generale ha comunicato l'avvio delle procedure di conferimento degli incarichi di specifiche responsabilità con decorrenza degli stessi dal 01/12/2024 per gli incarichi conferiti con ordine di servizio adottato entro il 01/12/2024 e, con decorrenza 01/01/2025 per gli incarichi conferiti con ordine di servizio adottato successivamente al 01/12/2024.

**Considerato, altresì, che:**

- con Ordine di Servizio del Dirigente del Servizio Igiene della Città n.1 del 5/3/2024 si è provveduto, ai sensi dell'art. 20, comma 2 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Napoli, ad articolare il servizio Igiene della Città nelle unità operative interne ognuna relativa a specifici nuclei omogenei di attività;
- con Ordine di Servizio n. 4 del 11/10/2024, si è provveduto all'assegnazione del personale alle unità operative interne del servizio Igiene della Città, ai sensi dell'art. 20, comma 2 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Napoli;
- l'attuale struttura organizzativa interna del servizio Igiene della Città, quale risultante dall'adozione dei sopra richiamati ordini di servizio del Dirigente del Servizio Igiene della Città n.1 del 5/3/2024 e n. 4 del 11/10/2024, è funzionale a garantire, da un lato, il buon andamento e l'efficienza dell'azione amministrativa e l'accrescimento professionale del personale assegnato all'Ufficio, dall'altro, a scongiurare il consolidarsi di "posizioni di privilegio" nella gestione delle attività a maggior rischio corruttivo, mediante l'adozione di misure organizzative consistenti in: "doppia sottoscrizione" dei provvedimenti mediante la firma congiunta degli atti ascrivibili a determinate categorie a più alto rischio corruzione da parte del soggetto Istruttore e del Dirigente/Funziionario di riferimento; modalità operative che favoriscono una maggiore compartecipazione del personale alle attività dell'Ufficio; meccanismi di condivisione delle fasi procedurali; c.d. "segregazione delle funzioni", attribuendo a soggetti diversi compiti distinti (istruttorie e accertamenti; adozione e attuazione delle decisioni e verifiche e controlli) pur rimanendo il Funziionario incaricato competente alla produzione dell'atto finale.
- con Ordini di Servizio del Dirigente del Servizio Igiene della Città nn. 6, 7 e 8 del 29/11/2024 sono stati attribuiti, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento per la disciplina delle modalità di attribuzione di dell'indennità per "Specifiche Responsabilità", gli incarichi di Specifiche Responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019/2021 del 16/11/2022, tenuto conto delle attività assegnate a ciascun dipendente nei predetti ordini di servizio.

**Valutato che:**

- nel PIAO, Sezione 2.3 *Rischi corruttivi e Trasparenza*, allegato 2 sono individuati i maggiori fattori di rischio cui è esposta l'Area Ambiente;
- gli incarichi di Specifiche Responsabilità attribuiti presso il servizio Igiene della Città sono da sottoporre alla misura della rotazione prevista dal PIAO, in quanto contengono profili ed attività potenzialmente a rischio comportanti rapporti con i cittadini ed imprese e la gestione dei rifiuti, salvo comunque l'adozione di misure organizzative sostitutive.

**Preso atto che:**

- in alcun caso gli incarichi di Specifiche Responsabilità di fascia A e B, conferiti ai dipendenti del Servizio Igiene della Città appartenenti all'Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni, che comportino la nomina a Responsabile del Procedimento amministrativo ai sensi dell'art. 5 della L. 241/1990, hanno avuto durata superiore a 5 anni;
- pertanto, allo stato, non sussiste comunque l'obbligo di procedere all'attuazione del piano di rotazione;

**Dato atto che:**

- ai sensi dell'articolo 6 della Legge n. 241/1990, l'istruttoria necessaria ai fini dell'adozione del presente provvedimento è stata espletata dalla stessa dirigenza che lo adotta;
- ai sensi dell'art. 6-bis della L. n. 241/1990, dell'art. 6 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, adottato con D.P.R. n. 62/2013 e ss.mm. ii. e degli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento del personale del Comune di Napoli, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 69/2024 e ss.mm.ii, non si rinviene nel presente provvedimento una situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, che imporrebbe il dovere di astensione in capo al responsabile del procedimento, competente all'adozione dell'atto medesimo;

- il presente atto contiene dati personali trattati in conformità alle condizioni di liceità di cui all'art. 6 del Reg. UE 2016/679 e pubblicati nel rispetto delle relative norme di legge;

**Visti** gli obblighi di pubblicazione e rispettivi riferimenti normativi contenuti nel P.I.A.O., approvato per il triennio 2024-26, alla Sezione 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE - Sezione 2.3: Rischi corruttivi e Trasparenza;

**Attestato** che il presente provvedimento sarà soggetto alle modalità e agli obblighi di pubblicazione previsti dalla vigente normativa e dagli atti regolamentari e programmatori del Comune di Napoli.

## **VISTI**

- la Legge 241/1990 e ss.mm.ii.;
- la Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- la Deliberazioni di Giunta Comunale n. 445/2022 e le linee guida alla stessa allegate;
- il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
- la Disposizione del Direttore Generale n. 90 del 27/12/2023;
- il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, adottato con D.P.R. n. 62/2013 e ss.mm.ii.
- Il Codice di Comportamento del personale del Comune di Napoli, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 69/ 2024 e ss.mm.ii.;
- Reg. UE 2016/679.

## **DISPONE**

1. Di procedere all'aggiornamento del piano di rotazione dei Funzionari titolari di incarichi di Specifiche Responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021 – Fascia A e B – del Servizio Igiene della Città, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;
2. Di precisare che l'individuazione degli incarichi contenuta nel piano di rotazione adottato con il presente atto non ha carattere tassativo e può essere integrata e/o modificata in virtù di sopravvenute modifiche organizzative della struttura, per sopraggiunte e motivate esigenze, utilità e/o opportunità; le organizzazioni sindacali sono oggetto di informativa dell'adozione dei piani di rotazione.
3. Viene, altresì, inviato al Servizio Comunicazione istituzionale e Portale web per la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, nella sottosezione "Altri Contenuti - Prevenzione della Corruzione" della sezione Amministrazione Trasparente e sono comunicati al Responsabile della prevenzione della corruzione e alle organizzazioni sindacali per la dovuta informativa, secondo quanto previsto dall'art. 6.3 dei Criteri e delle linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale adottati con deliberazione di G.C. n. 445/2022.

*Sottoscritta digitalmente da*

Il Dirigente  
ing. Simona Materazzo

*Le firme, in formato digitale, sono state apposte sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD). La presente disposizione è conservata in originale negli archivi informatici del Comune di Napoli, ai sensi dell'art.22 del D.Lgs. 82/2005.*