



Servizio Promozione della Città,
Progetti Internazionali e UNESCO
Dirigente Valeria De Lisa

DISPOSIZIONE ORGANIZZATIVA

n. 11 del 23/12/2024

(non deve essere pubblicato)

Oggetto: Adozione delle misure alternative al piano di rotazione del personale titolare di fascia A presso il Servizio Promozione della Città, Progetti Internazionali e UNESCO in attuazione del paragrafo 6.2 delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 445/2022.

La Dirigente del Servizio Promozione della Città, Progetti Internazionali e UNESCO

Premesso che:

- la legge 06/11/2012 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;
- 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.), confluito successivamente nella specifica sezione dedicata del P.I.A.O.;
- per inciso, il P.N.A. 2016 ha dedicato 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"*;
- con decreto sindacale prot. n.107/2023/DG la sottoscritta è stata nominata Dirigente del Servizio Promozione della Città, Progetti Internazionali e UNESCO.

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. I) 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. 14 co. 11 del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 01.03.2024 – stabilisce che *“I dirigenti dei settori più esposti al rischio di corruzione, così come individuati secondo gli elementi identificativi contenuti nella pianificazione in materia di prevenzione della corruzione, sono tenuti ad effettuare la rotazione periodica del personale dei loro uffici secondo i criteri e linee guida stabilite dal medesimo piano ovvero da atti di regolazione adottati dall'Amministrazione, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione straordinaria del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per con - dotte di natura corruttiva, secondo la vigente normativa.*

Atteso 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 di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione”*;

- il paragrafo 6.2 delle linee guida approvate con Deliberazione di Giunta comunale n. 445/2022, prevede l'adozione del piano di rotazione del personale al quale sono state attribuite le indennità per specifiche responsabilità (ex art. 84 CCNL Funzioni Locali 2019/2021);

- con nota PG/937568 del 29/10/2024, il Direttore Generale ha comunicato l'avvio delle procedure di conferimento degli incarichi di specifiche responsabilità sulla base dei contingenti assegnati con disposizione n. 91/2023 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;

- con ordine di servizio n. 1 del 29/11/2024 è stata attribuita all'Istruttore Direttivo Amministrativo Russo Valeria, matr. 57527, l'incarico di specifiche responsabilità (Fascia A), di cui all'art. 84 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019/2021 del 16/11/2022



inerente lo svolgimento di istruttorie e supporto giuridico amministrativo trasversale nella redazione degli atti amministrativi e nell'analisi delle questioni giuridico-contabili;

- con ordine di servizio n. 2 del 29/11/2024 è stata attribuita all'Istruttore Direttivo Culturale Tammaro Riccardo, matr. 57527, l'incarico di specifiche responsabilità (Fascia A), di cui all'art. 84 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019/2021 del 16/11/2022, inerente il supporto al Servizio per gli adempimenti connessi alla iscrizione della Città di Napoli nella lista dei Patrimoni Mondiali UNESCO e, in generale, per tutti gli aspetti storico-culturali legati anche alla Promozione della Città di Napoli.

Preso atto che:

- la Giunta Comunale ha approvato, con Deliberazione n. 124 del 12 aprile 2024, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, aggiornato con Deliberazione n. 150 del 2 maggio 2024;

- detto documento contiene all'interno della sezione 2, denominata *"Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"*, la sottosezione 2.3 rubricata *"Rischi Corruttivi e Trasparenza"*;

- nell'ambito delle c.d. "Misure Generali", di cui alla predetta sottosezione del PIAO, la misura MG2 denominata *"Rotazione Ordinaria del Personale"*, prevede l'azione *"Rotazione ordinaria del personale in attuazione delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 445/2022"* e, in particolare, la fase 3 di quest'ultima prevede l'*"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)"*;

Tenuto conto che:

- il Direttore Generale, in seguito alla riorganizzazione dell'Ente, con disposizione n. 90 del 27/12/2013 ha aggiornato il piano di rotazione dei dirigenti del Comune di Napoli, identificando le strutture della nuova organizzazione dell'Ente coinvolte nell'applicazione della misura di rotazione del personale, tra le quali ha ritenuto di ricomprendere il Servizio *Promozione della Città, Progetti Internazionali e UNESCO*;

- per quanto talune attività riguardanti predetto Servizio siano ricomprese nella mappatura dei processi a rischio, l'organizzazione del lavoro con la compartecipazione dei funzionari a tutte le fasi procedurali è altresì specificamente disciplinata da norme, regolamenti interni, disposizioni e circolari e costantemente coordinata e condivisa con la dirigenza;

- per nessuno dei processi in capo al Servizio si sono verificati "eventi rischiosi" negli ultimi anni, né sono presenti "eventi sentinella" e per tutti è stata valutata bassa la probabilità che l'evento rischioso si verifichi;

- per gli incarichi in parola, inoltre, è già prevista un'organizzazione del lavoro per cui vi è costante compartecipazione a tutte le fasi procedurali delle attività oggetto degli incarichi da parte del personale del Servizio e coordinamento e monitoraggio da parte della Dirigente.



Visti:

- il Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- la Legge 06/11/2012 n. 190;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 445 del 17/11/2022;
- il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 01.03.2024.

Attestata la regolarità e correttezza dell'attività amministrativa e contabile, ai sensi dell'art. 147 bis, co.1, del D.Lgs. 267/2000 e degli art. 13 co. 1, lett. b) e 17, co. 2 lett. a) del "Regolamento sul Sistema dei controlli interni" approvato con Deliberazione di C. C. n. 4 del 28/02/2013.

Attestato che:

- ai sensi dell'art. 6 bis della Legge 241/90, introdotto dall'art. 1, co. 41, della Legge 190/2012, degli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 come modificato dal D.P.R. n. 81/2023 e del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli adottato dall'Ente con Deliberazione di G.C. n. 69 del 01/03/2024, non è stata rilevata la presenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali, tali da impedire l'adozione del presente provvedimento e che, ad ogni buon conto, non si rilevano condizioni o situazioni atte a determinare, per il caso concreto, ipotesi di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- 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.

Visti gli obblighi di pubblicazione e rispettivi riferimenti normativi contenuti nel P.I.A.O., approvato per il triennio 2024-2026, alla Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione - Sezione 2.3: Rischi corruttivi e Trasparenza.

Attestato che il presente provvedimento non rientra nelle previsioni normative di cui all'art. 13, c. 1, lett. b), D.lgs. n. 33/2013 riportate nella Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione – Sezione 2.3: Rischi corruttivi e Trasparenza contenuti nel P.I.A.O. approvato per il triennio 2024-2026.

Tutto ciò premesso e considerato

DISPONE

1) di procedere, per esigenze di servizio e di continuità lavorativa, così come indicato dal punto 3. dei *"Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale"*, approvati dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 445 del 17.11.2022, all'adozione di misure alternative tra le quali il costante coordinamento e controllo da parte della Dirigente di tutte le fasi procedurali delle attività e la compartecipazione alle stesse del personale del Servizio;

2) di trasmettere il presente provvedimento al Servizio Anticorruzione e Trasparenza, al



personale al quale sono state attribuite le indennità per specifiche responsabilità di fascia A (ex art. 84 CCNL Funzioni Locali 2019/2021) nell'ambito del Servizio Promozione della Città, Progetti Internazionali e UNESCO, nonché al Servizio Comunicazione Istituzionale e Portale Web per la pubblicazione sul sito internet del Comune di Napoli.

Sottoscritto digitalmente da

La Dirigente
Valeria De Lisa

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 documento è conservato in originale negli archivi informatici del Comune di Napoli, ai sensi dell'art.22 del D.Lgs. 82/2005