



Area Welfare

DISPOSIZIONE DIRIGENZIALE

N. 3 DEL 13/07/2026

(ATTO NON SOGGETTO A PUBBLICAZIONE NELL'ALBO PRETORIO)

OGGETTO: Aggiornamento del piano di rotazione, adottato con la Disposizione Dirigenziale n. 32 del 28/06/2024, del personale titolare degli incarichi di Elevata Qualificazione dell'Area Welfare (ARWE1091), in attuazione del paragrafo 6.2 delle linee guida approvate con deliberazione di G.C. n. 445/2022.

La Responsabile dell'Area Welfare

Premesso che:

- con legge n. 190 del 06/11/2012 sono stati introdotti nuovi strumenti finalizzati alla prevenzione e 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, trovando piena attuazione con l'adozione, a livello nazionale, del Piano Nazionale Anticorruzione e, a livello locale, con l'adozione del Piano di Prevenzione Triennale. Tra le misure individuate per la prevenzione dei fenomeni corruttivi rientra anche la rotazione del personale in servizio;
- il PNA 2016 dedica particolare attenzione alla misura della rotazione del personale che viene considerata tra le 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."*;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 445 del 11/11/2022, sono stati approvati i criteri e le Linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale, introducendo alcuni elementi di novità, comprese nuove misure alternative.

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 corruzione;
- la rotazione del personale è, altresì prevista tra le competenze gestionali proprie del dirigente dall'art.16, comma 1, lett. l) quater del D.lgs. 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. 6, comma 4, del Codice di Comportamento del Comune di Napoli, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 28/02/2024, stabilisce che *"il dirigente è tenuto ad adottare le misure organizzative necessarie per prevenire, rispetto a quanto segnalato, che si determinino situazioni di conflitto di interessi reale o potenziale, disponendo misure di rotazione del personale, l'assegnazione al dipendente interessato di funzioni esclusivamente istruttorie sul procedimento con avocazione a se stesso dell'adozione dell'atto finale, l'assegnazione del dipendente ad compiti o ad altro ufficio."*;
- l'art. 14, comma 11, del summenzionato Codice prevede – tra l'altro – che i *"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 condotte di natura corruttiva, secondo la vigente normativa."*

Dato atto che:

- con deliberazione n. 185 del 31 maggio 2023 la Giunta Comunale ha dato avvio al processo di riorganizzazione dell'Ente approvando, altresì, la nuova macrostruttura del Comune di Napoli ed il nuovo Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
- con deliberazione di G.C. n. 306 del 15 settembre 2023, ai sensi della nuova disciplina introdotta dal CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, è stato approvato il Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione che sostituisce integralmente il Regolamento per la disciplina dell'Area delle Posizioni Organizzative approvato con deliberazione di G.C. n. 243/2019;
- con disposizione del Direttore Generale n. 93 del 29 dicembre 2023 e ss.mm.ii., è stato assegnato il quadro dei contingenti di incarichi di Elevata Qualificazione - Fascia A, Fascia B e Fascia C ai Responsabili di Area, ai Direttori di Municipalità ed ai Responsabili delle U.O.A. non incardinate in alcuna Area o Direzione di Municipalità;
- con Ordine di Servizio n. 04 del 13 marzo 2024, il Direttore Generale ha provveduto alla *"Definizione della procedura di istituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione e disciplina della presentazione delle istanze di candidatura, nonché dei criteri e parametri di valutazione per il relativo conferimento"*.

Preso atto che:

con Deliberazione di G.C. n. 108 del 18/03/2026 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026/ 2028 comprendente la sezione 2.4 *"Rischi corruttivi e Trasparenza"* dove sono state indicate, tra le misure previste a presidio del rischio corruttivo, la misura generale MG2 denominata *"Rotazione ordinaria del personale in attuazione delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 445/2022"*, la cui fase 2 è *"Aggiornamento dei piani di rotazione del personale titolare di incarico di elevata qualificazione in attuazione delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta Comunale n.445/2022"*.

Visto il decreto sindacale n. 4 del 09/01/2026 con il quale è stato conferito alla scrivente Dirigente l'incarico di Responsabile dell'Area Welfare (ARWE1091) e del Servizio Programmazione Sociale ed Emergenze Sociali (ARWE1092), incardinato nell'Area Welfare, con decorrenza dal 12/01/2026.

Preso atto che:

con Disposizione del Direttore generale n. 017 del 02/05/2024 *"Modifica ed integrazione del quadro dei contingenti di incarichi di Elevata Qualificazione – Fascia A, Fascia B e Fascia C assegnato con disposizione n. 10 del 22/03/2024 ai Responsabili di Area, ai Direttori di Municipalità ed ai Responsabili delle U.O.A. non incardinate in alcuna Area o Direzione di Municipalità ai sensi del Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione"* è stato attribuito all'Area Welfare un contingente di n. 11 incarichi di Elevata Qualificazione suddivisi come di seguito riportato:

- Incarichi di Elevata Qualificazione - Fascia A: n. 2
- Incarichi di Elevata Qualificazione - Fascia B: n. 4
- Incarichi di Elevata Qualificazione – Fascia C: n. 5.

Considerato che:

a seguito di mobilità interna del precedente dipendente titolare, è risultato vacante l'incarico di Elevata Qualificazione di tipo "A" denominato *"Interventi per le persone anziane e nell'area salute mentale e dipendenze – Integrazione alunni con disabilità"*, istituito con Disposizione Organizzativa n. 7 del 06/05/2024;

e che pertanto, a seguito di idonea procedura ai sensi dell'art. 8 del Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, con Disposizione Dirigenziale n. 2 del 29/06/2026 è stato conferito, con decorrenza 01/07/2026, all'Assistente Sociale dott. Callari Ignazio Dario, matr. 55361, incardinato nel Servizio Politiche di inclusione e di integrazione sociale, il predetto incarico di Elevata Qualificazione di tipo "A".

Tenuto conto che la scadenza degli incarichi di Elevata Qualificazione stabilita con deliberazione di G.C. n. 306 del 15/09/2023 è al 31 ottobre 2026.

Dato atto che come già rilevato con Disposizione Dirigenziale n. 32 del 28/06/2024 *"Aggiornamento del piano di rotazione del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione dell'Area Welfare sulla base dei criteri e delle linee guida approvati con deliberazione di G.C. n. 445/2022"* dal novero degli incarichi maggiormente esposti a rischio corruttivo è da escludere quello avente ad oggetto "Programmazione economico finanziaria" atteso che l'incarico si sostanzia in una funzione di supporto alla programmazione e monitoraggio dei flussi finanziari, a fronte dell'assoluta marginalità dei compiti gestionali connessi.

Ritenuto, pertanto, necessario provvedere, in attuazione del paragrafo 6.2 delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 445/2022, all'aggiornamento del piano di rotazione del personale titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione dell'Area Welfare.

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 artt. 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 modificato con deliberazione consiliare n. 49 dell'11/07/2018.

Dato atto che ai sensi degli artt. 5 e 6 della legge n. 241/90, l'istruttoria necessaria all'adozione del presente atto è stata condotta dal Dirigente che lo adotta.

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 e degli artt. 6 e 8 del Codice di Comportamento dei dipendenti e Social Media Policy 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 tali da impedire l'adozione del presente provvedimento;
- nella presente disposizione dirigenziale sono contenuti dati personali trattati in conformità alle condizioni di liceità di cui all'art. 6 del Regolamento UE 2016/679;
- il presente provvedimento rientra nelle previsioni normative riportate nella Sezione 2 – *Valore pubblico, Performance e Anticorruzione* - Sezione 2.4: *"Rischi corruttivi e Trasparenza"* – Sotto-sezione A *"La Prevenzione della Corruzione"*, contenute nel P.I.A.O., approvato con deliberazione di G.C. n. 108 del 18 marzo 2026 per il triennio 2026-2028 e, pertanto, sarà oggetto di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente "Altri Contenuti" – "Prevenzione della Corruzione" – "Piano di rotazione del personale del Comune di Napoli 2025-27" del sito web istituzionale.

Visti:

- la legge n. 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.;
- il vigente CCNL Funzioni Locali;
- la deliberazione di G.C. n. 445/2022 e le linee guida alla stessa allegate;
- il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

- il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli.

DISPONE

1. aggiornare ed integrare il piano di rotazione del personale di cui alla Disposizione Dirigenziale n. 32 del 28/06/2024, in attuazione del paragrafo 6.2. delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 445/2022, con le modalità e i tempi di cui all' allegata tabella che costituisce parte integrante del presente provvedimento (All.1);
2. precisare che, 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, potranno essere previste, in alternativa, una o più delle misure indicate dal punto 3 dei *“Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale”*, approvati con la deliberazione di Giunta Comunale n. 445 del 17.11.2022;
3. trasmettere per conoscenza copia del presente provvedimento al Segretario Generale, in qualità di Responsabile della Corruzione, e al Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza;
4. dare informativa alle Organizzazioni Sindacali per il tramite del Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali;
5. trasmettere la presente disposizione al Servizio Comunicazione e Portale Web per la pubblicazione sul sito istituzionale nella sottosezione *“Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione”* della sezione Amministrazione Trasparente.
6. notificare il presente provvedimento ai dipendenti interessati.

Sottoscritta digitalmente da
*Cinzia D'Oriano**

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. 82e s.m.i. (CAD). La presente disposizione è conservata in originale negli archivi informatici del Comune di Napoli.