



COMUNE DI NAPOLI

AREA RISORSE UMANE

*SERVIZIO DISCIPLINA, PREROGATIVE E RELAZIONI SINDACALI
UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI*

DISPOSIZIONE DIRIGENZIALE

n. 40 del 23 dicembre 2024

Atto non soggetto a pubblicazione

Oggetto: Aggiornamento del piano di rotazione del personale responsabile del procedimento, titolare di incarico di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, sulla base dei criteri e delle linee guida approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 445/2022.

IL DIRIGENTE

Premesso che:

- la legge n. 190 del 6 novembre 2012 ha introdotto nuovi strumenti finalizzati alla repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione individuando, tra le altre, come misura volta alla repressione dei fenomeni corruttivi, la rotazione del personale in servizio presso le aree esposte maggiormente al rischio di corruzione;
- il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 dedica particolare attenzione alla misura della rotazione del personale, essendo essa considerata tra quelle più rilevanti ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi, in quanto si ritiene che *“l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione di 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 Piano Nazionale Anticorruzione 2019 stabilisce che *“Le amministrazioni sono tenute a 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 [...] detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti”*;
- con deliberazione n. 132 del 28/04/2022, la Giunta Comunale ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 (PTPCT), 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 Giunta Comunale n. 771/2015 e ss.mm.ii.;
- in attuazione del sopracitato PTPCT 2022-2024, con deliberazione di Giunta Comunale n. 445 del giorno 11/12/2022, è stato approvato il documento “Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale”, il quale ha sostituito integralmente quello approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 771/2015;
- il Codice di Comportamento del Comune di Napoli, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 28/02/2024, all'art. 6, co. 4, prevede che *“il dirigente è tenuto ad adottare le misure organizzative necessarie per prevenire [...] che si determinino situazioni di conflitto di interessi reale o potenziale, disponendo misure di rotazione del personale [...]”*;
- l'art. 14, co. 11, del sopracitato Codice prevede, inoltre, che *“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 [...]”*;

Considerato che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 185 del 31/05/2023 sono stati approvati il nuovo Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e il nuovo organigramma del Comune di Napoli, con mandato al Direttore Generale di procedere alla definizione dell'articolazione di dettaglio della macrostruttura dell'Ente, attraverso l'individuazione dei Servizi interni alle Aree e, nell'ambito delle predette Aree, è stata istituita l'*Area Risorse Umane*;
- con disposizione del Direttore Generale n. 17 del 19/06/2023 è stata approvata l'articolazione della macrostruttura dell'Ente così come risultante dell'Allegato B della deliberazione di Giunta Comunale n. 185 del 31/05/2023, la quale risulta istituito, presso l'*Area Risorse Umane*, il *Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali*;

Considerato, altresì, che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 403 del 10/11/2023 è stato approvato il Regolamento per la disciplina delle modalità di attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 286 del giorno 11/07/2024;
- all'art. 3 del succitato Regolamento è stabilito che *“Le prestazioni collegate all'incarico di specifica responsabilità ex art. 84, CCNL 2019/2021, sono caratterizzate da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità distintivo rispetto a quello normale del profilo professionale [...]”*;
- all'art. 4 vengono individuati in valori annui lordi i compensi relativi a ciascuna delle quattro fasce retributive, i cui importi massimi sono così determinati:

Fascia A	4.000,00€
Fascia B	2.500,00€
Fascia B-bis	1.500,00€
Fascia C	1.500,00€
Fascia D	500,00€

- all'art. 6 è stabilito che *“gli incarichi di responsabilità hanno, di norma, durata annuale, con decorrenza dalla data di conferimento, salvo i casi di revoca e di cessazione anticipata previsti nel presente regolamento”*;
- con disposizione del Direttore Generale n. 91 del 29/12/2023 ha definito, in fase di prima applicazione, il quadro dei contingenti di incarichi per specifiche responsabilità suddivisi in Fascia A, B, C e D da assegnare ai Responsabili di macrostrutture, riservandosi di procedere, con successivo provvedimento, all'assegnazione di ulteriori incarichi;
- con propria disposizione n. 69 del 27/11/2024, il Direttore Generale ha ridefinito i contingenti complessivi di incarichi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021;
- con propria disposizione dirigenziale n. 148 del 28/11/2024, il Responsabile dell'Area Risorse Umane ha assegnato al *Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali* i seguenti contingenti complessivi di incarichi per specifiche responsabilità:

Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D
1	0	0	1

Atteso che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 12/04/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, aggiornato con deliberazione n. 150 del 02/05/2024;
- il sopracitato P.I.A.O. 2024-2026 contiene all'interno della sezione 2, denominata *Valore pubblico, Performance e Anticorruzione*, la sottosezione 2.3 rubricata *Rischi Corruttivi e Trasparenza*, nel cui ambito, tra le c.d. “Misure Generali”, viene definita la misura MG2 denominata *Rotazione Ordinaria del Personale*, la quale 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 *“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)”*;
- con riferimento alla citata Misura Generale – MG2, il dirigente del *Servizio Anticorruzione e Trasparenza*, con nota n. 1087938 del 16/12/2024, ha precisato che

“gli incarichi di cui all’art. 84 del CCNL 2019-2021 – limitatamente alla fascia A e B – che hanno previsto l’attribuzione di specifiche responsabilità con riferimento a provvedimenti complessi che ricadono in area ad alto rischio corruttivo [...] sono ricompresi in quelli soggetti a rotazione analogamente a quelli di cui all’art. 5 legge 241/1990 [...] Per tali incarichi, come per quelli di RUP/DEC/DL, la fase 3 della misura prevede l’adozione del relativo piano di rotazione entro 30 giorni dal conferimento, a cura dei dirigenti interessati.

Rilevato che con Ordine di Servizio 1038Z n. 2 del 29/11/2024, il dirigente del *Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali* ha conferito all’Istruttore Amministrativo Gallo Daniele (matr. 57500), ai sensi dell’art. 5 del *Regolamento per la disciplina per le modalità di attribuzione dell’indennità per Specifiche Responsabilità*, l’incarico di specifica responsabilità Fascia A di cui all’art. 84 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022.

Ritenuto di dover provvedere, pertanto, in attuazione del paragrafo 6.2 delle linee guida approvate con Deliberazione di Giunta comunale n. 445/2022, all’adozione del piano di rotazione del personale al quale sono state attribuite le indennità per specifiche responsabilità nell’ambito del *Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali*, limitatamente agli incarichi ricadenti nella fasce “A” e “B”.

Visti

- il Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- la Legge n. 190 del 06/11/2012;
- 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 Consiglio Comunale 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.

Attestato 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.

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 non rientra in alcuna delle previsioni normative riportate nella predetta Sezione del P.I.A.O. e, pertanto, non sarà oggetto di pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito del Comune di Napoli, né in altre pagine *web* del sito stesso o di altri siti istituzionali

Tanto premesso

DISPONE

1. Procedere all'aggiornamento del piano di rotazione del personale al quale sono state attribuite le indennità per specifiche responsabilità di fascia A e di fascia B (ex art. 84 CCNL Funzioni Locali 2019-2021) nell'ambito del *Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali*, sulla base dei criteri e delle linee guida approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 445/2022;
2. individuare – come riportato nel prospetto allegato alla presente disposizione quale parte integrante e sostanziale – l'unità di personale interessata al Piano di Rotazione, con l'indicazione della data di conferimento e di decorrenza della rotazione;
3. Dare atto che l'unità di personale di cui al precedente punto opera in aree esposte al rischio di corruzione;
4. Stabilire che l'individuazione degli Uffici dell'Area 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 delle misure previste dal P.I.A.O. in materia di anticorruzione;
5. Dare atto 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, in alternativa potranno essere previste una o più delle misure indicate 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.
6. Notificare la presente disposizione al personale interessato e di trasmetterlo al Segretario Generale, al dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza, al Servizio Comunicazione istituzionale e Portale Web per la pubblicazione nella specifica sezione del sito istituzionale del Comune di Napoli e alle Organizzazioni Sindacali per la prevista informativa.

sottoscritto digitalmente*

Il Dirigente

Dott.ssa Caterina Iorio

*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 ss.mm.ii. (CAD). La presente disposizione è conservata in originale negli archivi informatici del Comune di Napoli, ai sensi dell'art. 22 del d.lgs. n. 82/2005.