



AREA RISORSE UMANE

## DISPOSIZIONE DIRIGENZIALE

**1035I n. 108 del 22/12/2025**

**OGGETTO:** Modifica e contestuale integrazione del piano di rotazione di cui alla Disposizione Dirigenziale 1035I n.072 del 02/07/2024 del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione dell'Area Risorse Umane in attuazione del paragrafo 6.2 delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 445/2022.

## Il Responsabile dell'Area Risorse Umane

### Premesso che

- la legge 6/11/2012, 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; la suddetta normativa ha trovato piena attuazione con l'adozione, a livello nazionale, del Piano Nazionale Anticorruzione e, a livello locale, con l'adozione del Piano di Prevenzione Triennale che ha individuato, tra l'altro, come misura volta alla repressione dei fenomeni corruttivi, anche la rotazione del personale in servizio presso le aree esposte a maggior rischio di corruzione;
- il PNA 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”;
- 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:

- in tal senso, 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 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. 6 co. 4 del Codice di Comportamento del Comune di Napoli, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 28 febbraio 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 co. 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 con - dotte 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 s.m.i., 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:**

- il Direttore Generale, in attuazione della fase 1 della Misura Generale MG2 della sottosezione Rischi Corrottivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025, con propria disposizione n. 90 del 27/12/23, avente ad oggetto “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”, ha disposto l’aggiornamento del piano di rotazione dei dirigenti del Comune di Napoli, previa identificazione delle strutture della nuova organizzazione dell’Ente coinvolte nell’applicazione della misura della rotazione del personale demandando ai Responsabili di Area/Direttori di Municipalità/Responsabili di UOA l’adozione dei piani di rotazione del personale incardinato nelle strutture individuate a rischio corruzione;
- che l’Area Risorse Umane (ARRU1035), il Servizio Amministrazione Giuridica Risorse Umane (ARRU1036), il Servizio Amministrazione Economica Risorse Umane (ARRU1037) e il Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali (ARRU1038) sono stati individuati dal Direttore Generale come strutture ad elevato rischio corruttivo e, pertanto, interessate dalle misure di rotazione del personale;
- con Deliberazione di G.C. n. 124 del 12/04/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024- 2026 - successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 150 del 02/05/2024 – comprendente l’allegato 3 “Misure generali e specifiche” della sotto sezione 2.3 “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 del paragrafo 6.2 delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 445/2022”;

**Tenuto conto, che**

- con proprie Disposizioni Dirigenziali nn. 32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43 del 06/05/2024, in attuazione dell’art. 7 del Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, nell’ambito del contingente assegnato, sono stati istituiti presso l’Area Risorse Umane n. 12 incarichi di Elevata Qualificazione come specificato nell’allegato formante parte integrante e sostanziale della presente Disposizione;
- con proprie Disposizioni Dirigenziali n 53-54-55-56-57-58-5-60-61 del 03/06/2024 e n. 62-63-64 del 05/06/2024, l’Area Risorse Umane, in attuazione dell’art. 8 del Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, ha conferito gli incarichi di Elevata Qualificazione ai dipendenti indicati nell’allegato formante parte integrante e sostanziale della presente Disposizione, con scadenza il 31/10/2026, così come previsto dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 306 del 15/09/2023.

**Dato atto che:**

- l’allegato 3 “Misure generali e specifiche” della sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e Trasparenza” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 - 2026, prevedeva, tra l’altro, che i Dirigenti dovessero procedere all’aggiornamento dei piani di rotazione del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione entro 30 giorni dal conferimento dei nuovi incarichi, in attuazione del paragrafo 6.2 delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 445/2022 (Misura generale MG2 - fase 2);
- che, pertanto con propria disposizione n. 072 del 02/07/2024 è stato adottato il Piano di rotazione del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione dell’Area Risorse Umane;

**Rilevato altresì che**, giusta disposizione dirigenziale n. 188 del 14/05/2025, il dipendente Francesco Stabile, titolare dell’incarico di Elevata Qualificazione di tipo “C” denominato “FISCALITA’ DIPENDENTI /AMMINISTRATORI e GESTIONE OPERATIVA TICKET MENSA” presso il Servizio Amministrazione Economica Risorse Umane (ARRU1037 è stato collocato a riposo per limite d’età a far data dal 1 luglio 2025;

**Dato atto** che, con propria disposizione n. 77 del 08/09/2025, per le motivazioni nella stessa contenute, l'incarico di elevata Qualificazione di tipo "C" denominato "FISCALITA' DIPENDENTI /AMMINISTRATORI e GESTIONE OPERATIVA TICKET MENSA" presso il Servizio Amministrazione Economica Risorse Umane (ARRU1037) è stato conferito al dr. Maurizio Orlando, matr. 55556, funzionario incardinato presso il Servizio Amministrazione Economica Risorse Umane ;

**Letta** la Deliberazione di Giunta n. 69/2025 che ha approvato il Piano Integrato di attività ed organizzazione (PIAO) 2025/2027 confermando, tra le misure previste a presidio del rischio corruttivo, la misura generale MG2 di rotazione ordinaria del personale in attuazione del paragrafo 6.2 delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 445/2022;

**Rilevato** che in attuazione della fase 2 della misura MG2 del P.I.A.O. 2024-2026 di rotazione ordinaria del personale – che costituisce una misura organizzativa di prevenzione della corruzione – è previsto l'aggiornamento dei piani di rotazione del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione, da attuare entro 30 giorni dal conferimento dei nuovi incarichi di elevata qualificazione;

**Ritenuto**, pertanto, che si debba procedere, in virtù del conferimento del predetto incarico, all'aggiornamento del Piano di rotazione del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione dell'Area Risorse Umane;

**Dato atto** che tutti gli incarichi conferiti avranno scadenza al 31.10.2026, come previsto dalla Delibera di Giunta Comunale n. 306 del 15.09.2023 ed a tale data viene uniformata la scadenza dell'incarico di E.Q. conferito al Dott. Maurizio Orlando;

**Attestata** la regolarità e correttezza dell'attività amministrativa e contabile, ai sensi dell'art 147 bis, 1 comma, del D.Lgs 267/2002 e degli artt. 13, 1 comma, lett. b) e 17, 2 comma lett. a) del "Regolamento sul Sistema dei controlli interni", approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 28.02.2013, modificato con deliberazione di C.C. n 49 del 11.07.2018;

**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 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;

**Attestato** che i dati personali contenuti nel presente atto sono stati utilizzati nel rispetto della normativa sulla privacy;

**Visti** gli obblighi di pubblicazione e rispettivi riferimenti normativi contenuti nel P.I.A.O., approvato per il triennio 2025-2027, alla Sezione 2 - Valore pubblico, Performance e Anticorruzione - Sezione 2.3: Rischi corruttivi e Trasparenza;

**Attestato** che il presente provvedimento rientra nelle previsioni normative del P.I.A.O. e sarà pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente – altri contenuti – Prevenzione della Corruzione – Piano di rotazione del personale dipendente del Comune di Napoli;

**Visti:**

il decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

la legge 6/11/2012, n. 190;

la delibera di Giunta Comunale n. 445/2022;

il Codice di Comportamento del personale del Comune di Napoli, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 69 del 1 marzo 2024;

il Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 306/2023;

la sezione 2.3. "Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2025-2027";

Per i motivi esposti in premessa

## DISPONE

- 1) Procedere alla modifica e contestuale integrazione del piano di rotazione del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione operante in aree di attività esposte a rischio corruzione nell'ambito dell'Area Risorse Umane adottato con Disp. Organizzativa n.72 del 02/07/2024;
- 2) Individuare nel prospetto di seguito riportato le unità di personale interessato al Piano di Rotazione con l'indicazione, per ognuna delle stesse, delle date di conferimento e di scadenza

DISPOSIZIONE DI ISTITUZIONE	DISPOSIZIONE DI CONFERIMENTO	INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	FASCIA	DIPENDENTE	CONFERIMENTO INCARICO	SCADENZA INCARICO (D.G.C. n 306 del 15/09/2023)	SCADENZA PER ROTAZIONE (D.G.C. n. 445 del 11/11/2022)
032 del 06/05/2024	053 del 03/06/2024	Analisi della struttura del personale dell'Ente e pianificazione strategica delle politiche di reclutamento	A	GRIECO PROCOLO	03/06/2024	31/10/2026	di norma non più di due affidamenti consecutivi
033 del 06/05/2024	055 del 03/06/2024	Definizione degli istituti contrattuali e relativi profili organizzativi	C	D'AMORE MARIA CONCETTA	03/06/2024	31/10/2026	di norma non più di due affidamenti consecutivi
034 del 06/05/2024	063 del 05/06/2024	RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI SERVIZIO – GESTIONE DELLE PROCEDURE DI APPROVVIGIONAMENTO DEI BUONI PASTO	B	DI MARTINO CHIARA	05/06/2024	31/10/2026	di norma non più di due affidamenti consecutivi
035 del 06/05/2024	077 del 08/09/2025	FISCALITA' DIPENDENTI AMMINISTRATORI e GESTIONE OPERATIVA TICKET MENSA	C	MAURIZIO ORLANDO	08/09/2025	31/10/2026	di norma non più di due affidamenti consecutivi
036 del 06/05/2024	056 del 03/06/2024	Affari Generali - Studio e ricerche – Referente Anticorruzione, Trasparenza e Controlli Interni - Instaurazione rapporti a tempo determinato per Dirigenti e Staffisti	B	VITRONE VALENTINA	03/06/2024	31/10/2026	di norma non più di due affidamenti consecutivi
037 del 06/05/2024	054 del 03/06/2024	Programmazione Economico Finanziaria e Programmazione del Personale	A	IAZEOLLA DANIELA	03/06/2024	31/10/2026	di norma non più di due affidamenti consecutivi
038 del 06/05/2024	057 del 03/06/2024	Formazione del personale - affari speciali -contenzioso	B	IORIO LAURA	03/06/2024	31/10/2026	di norma non più di due affidamenti consecutivi
039 del 06/05/2024	060 del 03/06/2024	PREVIDENZA e QUIESCENZA per il personale dell'ente	B	ABET GIADA	03/06/2024	31/10/2026	di norma non più di due affidamenti consecutivi
040 del 06/05/2024	061 del 03/06/2024	CONTABILITA'/BILANCIO e data entry SALARIO ACCESSORIO	B	MARZIALI ILARIA	03/06/2024	31/10/2026	di norma non più di due affidamenti consecutivi
041 del 06/05/2024	062 del 05/06/2024	Referente per l'Ufficio Procedimenti Disciplinari	C	BORRUTO LUCIO	05/06/2024	31/10/2026	di norma non più di due affidamenti consecutivi
042 del 06/05/2024	064 del 05/06/2024	Diritti Sindacali - Relazioni Sindacali e supporto alla Delegazione Trattante	C	ATTRUIA DELIA	05/06/2024	31/10/2026	di norma non più di due affidamenti consecutivi
043 del 06/05/2024	058 del 03/06/2024	Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ex d. lgs. 81/2008	A	DI NUZZO GIUSEPPE	03/06/2024	31/10/2026	NON RIENTRANTE TRA I SERVIZI A RISCHIO CORRUZIONE

- 3) Stabilire che, ai sensi dei criteri stabiliti con Deliberazione di G.C. n. 445/2022, 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, con adeguata motivazione, le modalità di cui alle linee guida medesime;

- 4) il Piano di rotazione è soggetto a variazioni per sopravvenute e motivate esigenze organizzative ovvero qualora previsto dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione (sez. 2.3 del P.I.A.O.) e per la trasparenza ed è comunque aggiornato nel rispetto delle competenze stabilite al paragrafo 6.2 e dei tempi indicati nel PTPCT. ;
- 5) Comunicare il presente provvedimento al Segretario Generale, al Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza e al Direttore Generale,
- 6) Dare informativa alle Organizzazioni Sindacali per il tramite del Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali;
- 7) Trasmettere la presente disposizione al Servizio Comunicazione e Portale Web per la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella sottosezione “Altri contenuti – Prevenzione della corruzione” della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente;
- 8) Notificare il presente provvedimento ai Funzionari di Elevata Qualificazione interessati tramite i Servizi di appartenenza.

Sottoscritta digitalmente da  
Il Responsabile dell'Area Risorse Umane  
*Dott.ssa Caterina Iorio*

*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). La presente disposizione è conservata in originale negli archivi informatici del Comune di Napoli, ai sensi dell'art.22 del D.Lgs. 82/2000.*