



Direzione Generale

DISPOSIZIONE DEL DIRETTORE GENERALE
n. 06 del 25 marzo 2016

Oggetto: adozione del piano di rotazione dei dirigenti del Comune di Napoli sulla base dei criteri e delle linee guida approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 771 del 25 novembre 2015.



IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che:

la legge n. 190 del 6 novembre 2012 ha introdotto nuovi e diversi strumenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, individuando nel contempo i soggetti preposti ad adottare iniziative in materia;

le misure introdotte dalla legge 190/2012 hanno portato ad un sistema di prevenzione della corruzione articolato, a livello nazionale, attraverso l'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) e, a livello di singola amministrazione, mediante l'adozione, entro il 31 gennaio di ogni anno, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) come previsto dall'art. 1, comma 8, della citata legge;

la CIVIT (oggi ANAC), in data 11 settembre 2013 con delibera n. 72, ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione, il cui allegato 1 - lettera B.5 – è dedicato alla rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;

l'art. 1, comma 10, lett. b) della legge 190/2012 prevede che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provveda, tra l'altro, alla verifica – d'intesa con il dirigente competente – sull'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione;

l'art. 1, comma 4, lett. e) include tra le funzioni in materia di prevenzione della corruzione la definizione da parte del Dipartimento Funzione Pubblica di *"criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni"*;

Considerato che:

la rotazione del personale assegnato alle aree a rischio è considerata una misura fondamentale che il Piano Nazionale Anticorruzione individua e motiva 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"*;

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 fenomeno 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. 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. 16, comma 9, del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 254 del 24 aprile 2014, prevede 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"*;



Viste:

le linee di indirizzo del Comitato Interministeriale istituito con D.P.C.M. del 16.01.2013 per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione;

l'intesa Governo, Regioni ed Enti Locali, sottoscritta in data 24 luglio 2013 in sede di Conferenza Unificata, prevista dall'art. 1, comma 60, della legge 190/2012 per la determinazione degli adempimenti e dei termini riservati agli enti locali per la stesura del piano;

Considerato, inoltre, che:

il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017, approvato dal Comune di Napoli con deliberazione di G.C. n. 85 del 20 febbraio 2015, prevede l'adozione di un apposito regolamento in modo da codificare i criteri generali e le specifiche modalità con cui effettuare la rotazione del personale;

al fine di adeguare concretamente la misura della rotazione all'attuale assetto organizzativo del Comune di Napoli, è stato considerato opportuno - per esigenze di carattere organizzativo - procedere preliminarmente all'individuazione dei criteri generali ed operativi che regolano la rotazione del personale per poi prevedere successive fasi attuative finalizzate alla definizione concreta di idonei piani di rotazione sulla base dei criteri stabiliti attraverso apposito atto di indirizzo;

su tali premesse, la Giunta Comunale ha adottato la deliberazione n. 771 del 25 novembre 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 deliberazione n. 64 dell'11 febbraio 2016, la Giunta Comunale ha inoltre approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016 – 2018 individuando nell'allegato 3 bis, denominato *"Processi e misure a presidio del rischio – Misure obbligatorie"*, le fasi attuative della misura della rotazione del personale secondo i criteri e le modalità stabiliti dalla deliberazione di G.C. n. 771/2015;

Valutato che:

nell'allegato 3 bis di cui alla deliberazione di G.C. n. 64/2016 è prevista, in questa prima fase attuativa, l'adozione del piano di rotazione per i dirigenti dell'Ente da parte del Direttore Generale per poi procedere successivamente all'adozione dei piani di rotazione delle strutture di primo livello da parte dei Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento e di Servizio Autonomo, Direttori di Municipalità e, di seguito, dei piani di rotazione dei Servizi ad opera dei dirigenti dell'Amministrazione;

Preso atto che:

l'allegato A - approvato con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 771/2015 – prevede l'adozione di un sistema di rotazione di dirigenti e dipendenti con funzioni di responsabilità e, a tal fine, assume quale riferimento le aree maggiormente esposte a rischio corruttivo individuate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 - 2017, quali quella del **Personale**, delle **Esternalizzazioni**, dei **Rapporti con cittadini ed imprese** e l'area **Finanziaria**;

in particolare, l'allegato A prevede, tra l'altro:

- ✓ al *punto 1.2* che la misura della rotazione del personale trovi attuazione anche in riferimento alle attività della Polizia Locale (in virtù delle funzioni trasversali espletate rispetto alla generalità delle aree di rischio) e che venga altresì *"... assicurata attraverso il coinvolgimento di strutture operanti in settori*



meno esposti al rischio di corruzione al fine di evitare l'avvicendamento fra le stesse persone nei settori più delicati (cd. effetto gabbia)";

- ✓ al *punto 1.3* che la misura della rotazione venga applicata in tempi diversi per dirigenti e altro personale al fine di garantire che la struttura coinvolta e l'attività interessata siano costantemente presidiate dal dirigente o da altro personale con esperienza specifica del settore;
- ✓ al *punto 2* che: *"La misura della rotazione si rivolge, in fase di prima applicazione, ai dirigenti e al personale titolare di incarico di alta professionalità o di posizione organizzativa, ai RUP e ai direttori dei lavori, ai direttori dell'esecuzione di contratti di fornitura di beni o di servizi nonché ai responsabili del procedimento individuati nell'ambito di quei processi lavorativi dove maggiore è il rapporto relazionale con l'utenza"*;
- ✓ ancora al *punto 2*, che i cicli di rotazione seguono una tempistica differente in base al personale interessato e che, in particolare, la rotazione dei dirigenti viene generalmente applicata al termine dell'incarico, la cui durata massima è quadriennale;
- ✓ al *punto 5.1* che la misura della rotazione venga applicata a seguito dell'adozione di specifici piani sulla base dei criteri riportati nel medesimo documento, indicando i seguenti contenuti minimi essenziali dei piani di rotazione:
 - a) *l'identificazione, a seconda dei diversi livelli di competenza, delle strutture organizzative/attività cui applicare la misura della rotazione secondo le indicazioni riportate al punto 1.2;*
 - b) *l'individuazione del personale interessato, definendo, per ciascuna unità, il momento in cui dovrà realizzarsi la rotazione con il trasferimento ad altro incarico, secondo le indicazioni contenute nel punto 2;*
 - c) *le eventuali misure sostitutive, come previste al punto 3, adeguatamente motivate.*
- ✓ al *punto 5.2* la competenza del Direttore Generale per quanto concerne l'adozione dei piani di rotazione relativi ai dirigenti dell'Ente;
- ✓ al *punto 5.3* che *"I piani di rotazione sono soggetti a variazioni per sopravvenute e motivate esigenze e sono comunque aggiornati annualmente a seguito dell'approvazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione ... dell'adozione dei piani di rotazione è data informativa alle organizzazioni sindacali"* e che *"I piani sono pubblicati nella sottosezione Altri Contenuti – Corruzione della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente e sono comunicati al Responsabile della Prevenzione della Corruzione"*;
- ✓ al *punto 6* che ai fini dell'attuazione dei piani di rotazione, al momento di scadenza del termine indicato negli stessi piani per ciascun incarico, il Direttore Generale adotti i provvedimenti di competenza per il trasferimento dell'interessato ad altro incarico;

Letti:

il Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
la legge n. 190/2012;
le deliberazioni di Giunta Comunale n. 85/2015, n. 771/2015 e n. 64/2016;



tutto ciò premesso e considerato,

DISPONE

- 1) **Adottare** il piano di rotazione dei dirigenti del Comune di Napoli - allegato al presente atto – e per l'effetto, come previsto dal *punto 5.1* dell'allegato A approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 771 del 25 novembre 2015, identificare i Servizi dell'Ente coinvolti nell'applicazione della misura della rotazione del personale e individuare il personale dirigenziale interessato con l'indicazione, per ciascuna unità, del momento temporale in cui dovrà realizzarsi la rotazione attraverso trasferimento ad altro incarico;
- 2) **Demandare** ai Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento e di Servizio Autonomo, Direttori di Municipalità e ai dirigenti l'adozione dei piani di rotazione del personale interessato e delle strutture coinvolte secondo la tempistica indicata nella deliberazione di G.C. n. 771/2015 e riportata altresì nell'allegato 3 bis approvato con deliberazione di G.C. n. 64/2016;
- 3) **Precisare**, infine, che:
 - ✓ l'individuazione dei Servizi 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 macrostruttura, per sopraggiunte e motivate esigenze, nonché in sede di aggiornamento annuale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
 - ✓ la concreta applicazione della misura della rotazione dei dirigenti verrà garantita anche attraverso il coinvolgimento di Servizi operanti in settori meno esposti al rischio di corruzione al fine di evitare che ruotino sempre i medesimi dirigenti nei settori più delicati (*cd. effetto gabbia*);
 - ✓ nel provvedimento di conferimento dell'incarico dirigenziale si dovrà dare atto del rispetto dei criteri approvati con la deliberazione di Giunta Comunale n. 771/2015 nonché di quanto stabilito nel piano di rotazione dei dirigenti adottato in attuazione della citata deliberazione;
 - ✓ I piani di rotazione e le eventuali successive modifiche sono pubblicate nella sottosezione "*Altri contenuti – Corruzione*" della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente e vengono comunicati al Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
 - ✓ le organizzazioni sindacali sono oggetto di informativa dell'adozione dei piani di rotazione.

Il presente provvedimento viene trasmesso, per quanto di competenza e per opportuna conoscenza, al Sindaco, all'Assessore al Personale, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, al Vice Segretario Generale e, anche per l'inoltro ai dirigenti delle rispettive strutture di appartenenza, ai Direttori Centrali, ai Coordinatori di Dipartimento e di Servizio Autonomo, ai Direttori di Municipalità.

Viene, altresì, inviato al Servizio Portale Web e Social Media per la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente e alle organizzazioni sindacali per la dovuta informativa.

Sottoscritta digitalmente da
Il Direttore Generale
Dr. Attilio Auricchio

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