



Area Politiche per il Lavoro e Giovani

DISPOSIZIONE DIRIGENZIALE

n. 16 del 17/12/2019

Oggetto: Adozione del piano di rotazione del personale titolare di Posizione Organizzativa in servizio presso Area Politiche per il Lavoro e Giovani sulla base dei criteri e delle linee guida approvate con deliberazione di G.C. n. 771/2015, come modificati dalla deliberazione di G.C. n. 161/2018, in seguito alla riorganizzazione dell'Ente.

Il Responsabile di Area

Premesso che:

la legge n. 190 del 6 novembre 2012, ha introdotto nuovi strumenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, definendo gli obblighi e i compiti attribuiti alle pubbliche amministrazioni in materia di rotazione del personale;

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.) che prevede che ciascuna Pubblica Amministrazione si doti di un proprio piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, che includa la rotazione del personale quale misura fondamentale ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi;

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. 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 e ss.mm.ii., 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”;

Preso Atto che:

la Giunta Comunale, in attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, ha adottato la deliberazione n. 771/2015 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 successiva deliberazione di G.C. n. 161/2018, sono state apportate alcune modifiche ai criteri adottati con deliberazione di G.C. n. 771/2015;

la Giunta Comunale, con deliberazione n. 26 del 31 gennaio 2019, ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019/2021, individuando, nell'allegato 3 bis denominato “ Processi e misure a presidio del rischio”, le fasi attuative della misura della rotazione del personale secondo i criteri e le modalità stabiliti dalla deliberazione di G.C. n. 771/2015 e ss.mm.ii.;

Tenuto conto che:

l'allegato A, approvato con deliberazione di G.C. n. 771/2015 e modificato con successiva deliberazione di G.C. n.161/2018, 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 PTPCT quali, quella del Personale, delle Esternalizzazioni, dei Rapporti con Cittadini ed Imprese e l'Area Finanziaria;

in particolare, il citato Allegato A prevede, tra l'altro, che:

- la rotazione dei dirigenti e dei titolari di incarichi di Alta Professionalità o di Posizione Organizzativa viene applicata, generalmente, al termine dell'incarico;
- i cicli di rotazione seguono, di norma, la scansione temporale di seguito riportata:
 - per il personale dirigenziale, la durata di permanenza nel medesimo incarico non può essere superiore a quattro anni, fatta salva la possibilità di

una proroga per ulteriori due anni; è fatta, altresì, salva la possibilità di prorogare il termine di decorrenza della rotazione laddove ricada nell'anno precedente alla data prefissata alla cessazione dal servizio (punto 2);

- per i titolari di incarichi di alta professionalità o di posizione organizzativa e per i responsabili del procedimento, la durata di permanenza non può essere superiore a cinque anni, fatta salva la possibilità di prorogare il termine di decorrenza della rotazione laddove ricada nell'anno precedente alla data prefissata alla cessazione dal servizio (punto 2);
- la misura della rotazione viene 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 (punto 5.1):
 - 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 previsto al punto 3, adeguatamente motivate;

l'Allegato 3 bis di cui alla deliberazione di G.C. n. 26/2019, modificato con deliberazione di G.C. n. 375/2019, prevede l'aggiornamento del piano di rotazione per i dirigenti dell'Ente da parte del Direttore Generale, al fine di procedere successivamente all'aggiornamento dei piani di rotazione del personale delle strutture di primo livello da parte dei relativi responsabili e di seguito, dei piani di rotazione dei Servizi ad opera dei singoli dirigenti;

Rilevato che:

Il Direttore Generale con disposizione n. 25/2019 ha provveduto ad aggiornare il piano di rotazione dei dirigenti del Comune di Napoli;

con il medesimo provvedimento è stata demandata ai Direttori Operativi, ai Responsabili di Area/Dipartimento e ai dirigenti dei Servizi e delle UOA l'adozione dei piani di

rotazione del personale interessato, incardinato nelle strutture individuate a rischio corruzione, secondo la tempistica indicata nella deliberazione di G.C. n. 771/2015 e ss.mm.ii., riportata nell'allegato 3 bis approvato con deliberazione di G.C. n. 26/2019 e modificata con deliberazione di G.C. n. 375/2019;

l'Area Politiche per il Lavoro e Giovani è individuata quale “AREA DI RISCHIO RAPPORTI CON I CITTADINI ED IMPRESE” pertanto, questa Area deve procedere all'adozione del presente provvedimento con il quale si dispone la rotazione del personale con incarico di posizione organizzativa;

Vista:

la nota PG/2019/1005893 del 12 dicembre 2019 con la quale il Direttore Generale ha validato la presente disposizione con l'allegato piano di rotazione.

Letti:

- la Legge 190/2012;
- il D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Napoli;
- le Deliberazioni di G.C. n. 771/2015, n. 161/2018 e n. 26/2019;
- il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli, approvato con Deliberazione di G.C. n. 254/2014 e ss.mm.ii.;

DISPONE

1. Procedere all'aggiornamento del piano di rotazione del personale titolare di Posizione Organizzativa dell'*Area Politiche per il Lavoro e Giovani*, allegato alla presente disposizione quale parte integrante;
2. Demandare ai dirigenti delle strutture incardinate nell'*Area Politiche per il Lavoro e Giovani* l'adozione dei piani di rotazione del personale interessato secondo la tempistica indicata nella deliberazione di G.C. n.771/2015 come modificata con deliberazione n. 161/2018 e riportata nell'Allegato 3 bis approvato con deliberazione di G.C. n. 26/2019 e modificato con deliberazione di G.C. n. 375/2019;

3. Precisare che l'individuazione degli incarichi contenuta nel piano di rotazione allegato persegue criteri di flessibilità e può pertanto essere integrata e/o modificata in virtù di sopravvenute modifiche organizzative;

Il presente provvedimento viene trasmesso, per quanto di competenza e per opportuna conoscenza al Direttore Generale, al Segretario Generale, in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione, al Vice Segretario Generale nella qualità di Responsabile della Trasparenza, all'Assessore al Personale, ai dirigenti dell'*Area Politiche per il Lavoro e Giovani*.

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

Sottoscritta digitalmente da
IL DIRIGENTE
dott.ssa Paola Sparano

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.