



## **DISPOSIZIONE DIRIGENZIALE**

**n. 15 del 15/06/2016**

**Oggetto: Adozione del piano di rotazione del personale titolare di incarichi di direttori dei lavori, RUP, direttori dell'esecuzione di contratti di fornitura di beni o di servizi, responsabili del procedimento conferiti direttamente dal Dirigente del Servizio Mercati**

**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;

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”;

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 de/la 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;

con Disposizione del Direttore Generale n. 6 del 25/03/2016 è stato adottato il piano di rotazione dei dirigenti del Comune di Napoli sulla base dei criteri e delle linee guida di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 771 del 25 novembre 2015;

con Disposizione di cui sopra si è compiuta la prima fase del procedimento relativo alla misura obbligatoria "Rotazione del personale" prevista dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016 – 2018, e si è dato inizio alla seconda fase che prevede che i Direttori Centrali, entro trenta giorni dall'adozione del piano del Direttore Generale adottino i Piani di rotazione delle strutture di competenza;

come definito dall'art. 5.2 "Soggetti tenuti all'adozione" dell'allegato A della deliberazione n. 771 del 25 novembre 2015 - "Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione de/la Corruzione 2015 - 2017" – è previsto che i Direttori Centrali adottino il piano di rotazione, previa validazione del Direttore Generale, per il personale titolare di incarico di alta professionalità o di posizione organizzativa;

per quanto definito si è ritenuto di adottare un unico Piano che tenga conto degli incarichi conferiti direttamente dal Dirigente, nel rispetto dei criteri previsti dal punto 2 "Soggetti destinatari e durata massima degli incarichi" dell'allegato A della deliberazione n. 771 del 25 novembre 2015 - "Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale in esecuzione del Piano Triennale di Prevenzione de/la Corruzione 2015 - 2017":

- Incarichi di alta professionalità o posizione organizzativa (la durata di permanenza nell'attività non può essere superiore a cinque anni)
- Incarichi di responsabili del procedimento (la durata di permanenza nell'attività non può essere superiore a cinque anni)
- Incarichi di direttori dei lavori, RUP, direttori dell'esecuzione di contratti di fornitura di beni o di servizi (la rotazione avverrà con cadenza biennale)

ai fini della validazione del Piano di rotazione da parte del Direttore Centrale, è stato inviato con nota 4005609 del 10/05/2016 una bozza di questa disposizione con l'elenco del personale interessato alla rotazione;

il Direttore Centrale ha riscontrato alla sopracitata nota 484990 del 08/06/2016

seconda fase dell'allegato 3 bis di cui alla deliberazione di G.C. n. 64/2016 si è conclusa con l'adozione del piano di rotazione dei funzionari nominati direttamente dal Direttore Centrale con disposizione n° 3 del 10/05/2016.

nell'allegato 3 bis di cui alla deliberazione di G.C. n. 64/2016 è prevista, entro trenta giorni dall'adozione del Piano del Direttore Generale, una seconda fase attuativa che preveda l'adozione del piano di rotazione delle strutture di primo livello ad opera dei Direttori e Coordinatori, e, a seguire, nei successivi trenta giorni, l'adozione dei piani di rotazione dei Servizi/Aree ad opera dei dirigenti dei Servizi;

### **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 rotazione sia, 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 e dei titolari di incarichi di alta professionalità viene applicata, generalmente, al termine dell’incarico;
- ancora al punto 2, che i cicli di rotazione seguono di norma la seguente scansione temporale:
  - per il personale dirigenziale la durata di permanenza nel medesimo incarico non può essere superiore a quattro anni
  - per i titolari di incarichi di alta professionalità o di posizione organizzativa e per i responsabili del procedimento la durata di permanenza nel medesimo incarico non può essere superiore a cinque anni
  - per i direttori dei lavori, RUP, direttori dell'esecuzione di contratti di fornitura di beni o di servizi la rotazione avviene con cadenza biennale, a prescindere dallo stato di avanzamento dei lavori o della fornitura seguiti alla scadenza del termine
- 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:
  - 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;
  - 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;

- le eventuali misure sostitutive, come previste al punto 3, adeguatamente motivate.
- al punto 5.2 la competenza del Direttore Centrale per quanto concerne l'adozione dei piani di rotazione per il personale titolare di incarico di alta professionalità o di posizione organizzativa della struttura di competenza (relativamente a quanto espresso in tale punto, è stata inviata, in data 8 aprile 2016, una precisazione da parte del Servizio "Affari Generali" della Segreteria Generale che cita "La rotazione relativa ai direttori dei lavori e dei RUP, ai direttori dell'esecuzione di contratti di fornitura di beni o di servizi e ai responsabili del procedimento rientrerà nei piani adottati dai Direttori e dai Coordinatori laddove tali incarichi siano stati conferiti dai medesimi.");
- 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";
- ancora al punto 5.3 si prevede che "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 o assegnazione alla specifica attività, il Direttore Centrale adotti i provvedimenti di competenza per il trasferimento ad altro incarico/attività dell'interessato, anche contemplando le modalità di eventuale affiancamento o di formazione per i nuovi incaricati;

### **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;

### **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;

## **DISPONE**

- 1)** Adottare il piano di rotazione direttori dei lavori, RUP, direttori dell'esecuzione di contratti di fornitura di beni o di servizi, responsabili del procedimento - conferiti direttamente dal Dirigente del Servizio Mercati.
- 2)** Precisare, infine, che:
  - a. la concreta applicazione della misura della rotazione verrà garantita rispettando quanto indicato nell'allegato A approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 771 del 25 novembre 2015, in particolare tenendo conto dei limiti imposti dall'articolo 6 "Procedure attuative dei piani di rotazione";
  - b. 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;
  - c. 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 Direttore Centrale al Direttore Generale, al Segretario Generale nella qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione, al Vice Segretario Generale nella qualità di Responsabile della Trasparenza, e, anche ai dirigenti di questa Direzione.

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 CENTRALE  
*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

