

DISPOSIZIONE DIRIGENZIALE

PROT. N. 229 DEL 17-10-2016

premesse che:

- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, con le disposizioni dettate dall’articolo 1, comma 4, lett. e), comma 5, lett. b), e comma 10, lett. b), come modificate dal comma 15 dell’articolo 19, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, definisce gli obblighi e i compiti attribuiti alle diverse amministrazioni pubbliche in materia di rotazione del personale;
- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato dalla CIVIT (oggi ANAC) con la deliberazione n. 72 dell’11 settembre 2013, ha ricompreso la rotazione del personale tra le misure obbligatorie che ciascuna amministrazione è tenuta ad inserire nel proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017 (PTPC) del Comune di Napoli, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 20 febbraio 2015, ha previsto, tra le più importanti misure di prevenzione, l’adozione di una specifica disciplina al fine di codificare i criteri generali da porre a fondamento della rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
- 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*” ;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 64 dell’11 febbraio 2016, 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 dell 'Amministrazione Comunale, con il quale sono stati identificati i Servizi dell'Ente coinvolti nell 'applicazione della misura ed individuato il personale dirigenziale interessato, con l'indicazione, per ciascuna unità, del momento temporale in cui dovrà realizzarsi la rotazione attraverso il trasferimento ad altro incarico; con il medesimo provvedimento, in conformità con il richiamato allegato 3 bis Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016 - 2018, è stato demandato ai Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento e di Servizio Autonomo e ai Direttori di Municipalità l'adozione dei piani di rotazione del personale titolare di incarico di alta professionalità o di posizione organizzativa interessato, secondo la tempistica indicata nella deliberazione di D.G. n.

771/2015 e riportata altresì nell'allegato 3 bis approvato con deliberazione di D.C. n. 64/2016;

premessò ulteriormente che:

- la deliberazione di O. C. n. 771/2015, tra l'altro: • dispone che i cicli di rotazione seguano una tempistica differente in relazione al profilo professionale rivestito dal personale interessato e che, in particolare, la rotazione dei titolari di incarico di alta professionalità o di posizione organizzativa venga generalmente applicata al termine dell'incarico, la cui durata massima è quinquennale; • elenca, inoltre, alcune fattispecie in cui, al fine di non compromettere il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, è possibile fare ricorso a misure alternative alla rotazione del personale, tra le quali è annoverata la modalità della "controfirma degli atti riconducibili all'attività a rischio da parte di altro soggetto"; • dispone 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 "; • prevede 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; b) l'individuazione del personale interessato, definendo, per ciascuna unità, il momento in cui dovrà realizzarsi la rotazione con il trasferimento ad altro incarico; c) le eventuali misure sostitutive, adeguatamente motivate. • dispone che, ai fini dell'attuazione dei piani di rotazione, al momento di scadenza del termine indicato negli stessi piani per ciascun incarico di alta professionalità o di posizione organizzativa, il Direttore Centrale adotti *"i provvedimenti di competenza per il trasferimento dell'interessato ad altro incarico, anche contemplando le modalità"*;

- il piano di rotazione può essere soggetto a variazioni per sopravvenute e motivate esigenze ed è comunque aggiornato annualmente a seguito dell'approvazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione;

considerato che

in considerazione della specificità delle funzioni della polizia locale e delle peculiarità dell'assetto organizzativo del Corpo, fermo restando i criteri individuati per i dirigenti e i titolari di incarichi di alta professionalità e di posizione organizzativa, la misura della rotazione si applica:

- a tutto il personale di categoria giuridica C e D;
- in ciascuna delle Unità Operativa dislocate nei quartieri cittadini, secondo il criterio territoriale e secondo la cadenza temporale che, nell'ambito dei piani di rotazione di cui all'articolo 5 ,sarà ritenuta congrua rispetto al rischio che si crei una posizione di privilegio;

-nell'Unità Operativa a cui sono demandate le attività individuate all'art.11 c.1, lettera g) (funzioni di polizia edilizia) della legge regionale del 13 giugno 2013 n°12, secondo il criterio territoriale e con cadenza annuale ;

-in riferimento alle funzioni di polizia annonaria e commerciale di cui alla lettera f) della legge regionale sopra indicata, con cadenza biennale attraverso l'assegnazione ad altre /diverse attività nell'ambito della medesima Unità Operativa.

DISPONE

di adottare il seguente piano di rotazione :

- in ciascuna delle Unità Operativa territoriali, sarà una rotazione con un limite massimo di 5 anni per quartiere;
i quartieri suddivisi per ciascuna Unità Operativa:
 - **U.O. Fuorigrotta**, quartiere Fuorigrotta/Bagnoli
 - **U.O. Soccavo**, quartiere Soccavo/Pianura
 - **U.O. Vomero**, quartiere Vomero/Arenella
 - **U.O. Stella**, quartiere Stella/San Carlo all'Arena
 - **U.O. Avvocata**, quartiere Avvocata/Montecalvario/Porto S. Giuseppe
 - **U.O. Chiaia**, quartiere Chiaia/Posillipo/S. Ferdinando
 - **U.O. San Lorenzo**, quartiere S. Lorenzo/Vicaria/Pendino
 - **U.O. Secondigliano**, quartiere Secondigliano/San Pietro
 - **U.O. Scampia**, quartiere Scampia/Piscinola/Miano/Chiamano
 - **U.O. Poggioreale**, quartiere Poggioreale/Zona Industriale
 - **U.O. San Giovanni**, quartiere S. Giovanni/Barra Ponticelli
- nell'Unità Operativa a cui sono demandate le attività individuate all'art. 11 c. 1, lettera g) (**funzioni di polizia edilizia**) della legge regionale del 13 giugno 2013 n° 12, una rotazione con un limite temporale d'impiego con cadenza annuale per quartiere; (allegato 1)
- in riferimento alle funzioni **di polizia annonaria e commerciale** di cui alla lettera f) della legge regionale sopra indicata, una rotazione con un limite temporale con cadenza biennale attraverso l'assegnazione ad altre /diverse attività nell'ambito anche dello stesso Reparto; (allegato 3)
- dei titolari di posizioni organizzative qualora la scadenza del limite massimo dei 5 anni consentito dalla deliberazione di Giunta Comunale 771/2015 risultassero confermati gli incarichi agli stessi soggetti;
- nella prima applicazione del piano si procederà inoltre ad una rotazione di quota parte degli operatori tra le varie UU.OO. costituenti il Corpo della Polizia Locale, del personale di categoria giuridica sia C che D (tenuto conto dove il Dirigente lo ritenga anche delle movimentazioni sopportate dai Reparti interessati negli ultimi sei mesi) (allegato 3) nonché di quota parte del personale di categoria giuridica D titolare di posizione organizzativa, con modalità che non compromettano l'efficienza del servizio da erogare; (allegato 4)
nell'allegato 5 viene specificata la rotazione del personale a cui è stata conferita la lettera "F" prevista dal CCNL
- il piano di rotazione può essere soggetto a variazioni per sopravvenute e motivate esigenze ed è comunque aggiornato annualmente a seguito dell'approvazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione;
- la presente disposizione è stata validata dal Direttore Generale, secondo quanto stabilito al 5.2 dell'allegato A della deliberazione di Giunta Comunale n. 771/2015 con nota n° del ;

- dell'adozione del presente piano di rotazione è data informativa alle organizzazioni sindacali;
- il piano è pubblicato nella sottosezione “*Altri Contenuti – Corruzione*” della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell’Ente ed è comunicato al Responsabile della prevenzione della corruzione;

il presente provvedimento viene trasmesso, per opportuna conoscenza ai titolari di alta professionalità e/o posizione organizzativa interessati.-

si allegano di seguito le griglie con la movimentazione del personale effettuata;

- allegato 1 personale che svolge funzioni di polizia edilizia
- allegato 2 personale che svolge funzioni di polizia annonaria e commerciale
- allegato 3 personale movimentato dall’inizio del 2016
- allegato 4 personale con conferimento di Posizione Organizzativa
- allegato 5 personale con conferimento lettera “F”

IL COMANDANTE
Col.Dr. C. Esposito