

COMUNE DI NAPOLI

ORIGINALE

Direzione Generale e Segreteria Generale

Sindaco

12 APR. 2018

22/199

Proposta di delibera prot. n° 3 del 20/02/2018

Categoria Classe Fascicolo

Annotazioni

ESECUZIONE IMMEDIATA

REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI DI GIUNTA COMUNALE - DELIB. N° 161

OGGETTO: Modifiche ai "Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale" adottati con deliberazione della Giunta Comunale n. 771 del 25.11.2015.

Il giorno 12 APR. 2018, nella residenza comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta comunale. Si dà atto che sono presenti i seguenti n° 8 Amministratori in carica:

SINDACO:

Luigi de MAGISTRIS

P

ASSESSORI:

Raffaele DEL GIUDICE

P

Gaetano DANIELE

P

Enrico PANINI

ASSENTE

Mario CALABRESE

ASSENTE

Annamaria PALMIERI

P

Maria D'AMBROSIO

P

Roberta GAETA

ASSENTE

Carmine PISCOPO

P

Ciro BORRIELLO

ASSENTE

Alessandra SARDU

P

Alessandra CLEMENTE

P

(Nota bene: Per gli assenti viene apposto, a fianco del nominativo, il timbro "ASSENTE"; per i presenti viene apposta la lettera "P")

Assume la Presidenza: SINDACO LUIGI DE MAGISTRIS

Assiste il Segretario del Comune: PATRIZIA MARRONE

IL PRESIDENTE

constatata la legalità della riunione, invita la Giunta a trattare l'argomento segnato in oggetto.

IL SEGRETARIO GENERALE
[Signature]

Premesso che:

2

- la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, ratificata con la legge 3 agosto 2009, n. 116, alla lettera b), comma 1, dell'articolo 7, stabilisce che *"Ciascuno Stato Parte si adopera [...] al fine di adottare, mantenere e rafforzare dei sistemi di reclutamento, assunzione, fidelizzazione, promozione e pensionamento dei funzionari [...] che [...] comportino procedure appropriate per selezionare e formare le persone chiamate ad occuparsi di posti pubblici ritenuti essere particolarmente esposti alla corruzione e, se del caso, per assicurare una rotazione di tali posti [...]"*;
- in coerenza con tali indicazioni, la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, con l'articolo 1, comma 4, lett. e), comma 5, lett. b), e comma 10, lett. b), come modificato 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), ricomprende la rotazione del personale tra le misure generali che ciascuna amministrazione è tenuta ad inserire nel proprio Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- in particolare, il II PNA 2016, dedica un'approfondita sezione alla misura della rotazione (§7.2 della Parte Generale), che, si ricorda, è tra le misure più rilevanti ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi e, rispetto alla quale, l'Autorità precisa che questa dovrà rappresentare *"anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. [...] In particolare occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. Per le considerazioni di cui sopra, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse [...]"*;
- nella seduta del 25.11.2015 la Giunta Comunale ha adottato la deliberazione n. 771 *"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 tale deliberazione è stato adottato un sistema di rotazione di dirigenti e dipendenti con funzioni di responsabilità, per scongiurare il consolidarsi di "posizioni di privilegio" nella gestione di determinate attività ed evitare che un medesimo soggetto si occupi per prolungati periodi di tempo dello stesso tipo di attività/procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti;
- nella seduta dell'11 febbraio 2016 con deliberazione n. 64, la Giunta Comunale ha adottato, il Piano triennale della prevenzione della corruzione 2016-2018 nel quale la specifica misura è stata declinata in coerenza con le linee guida dettate dalla Giunta che prevede un sistema di programmazione a "cascata" con l'adozione, in primis, di appositi piani di rotazione della dirigenza, da parte del Direttore Generale, e, successivamente, del personale titolare di incarico di alta professionalità o di posizione organizzativa, da parte dei dirigenti delle strutture apicali, nonché, infine, dei direttori dei lavori, RUP, direttori dell'esecuzione di contratti di fornitura di beni o di servizi e responsabili del procedimento individuati nell'ambito di quei processi in cui è più frequente il rapporto con l'utenza, da parte dei dirigenti dei singoli uffici.

cb

Considerato che nella fase attuativa della misura della rotazione, nel corso dell'anno appena concluso, ovvero allorquando si è reso necessario dare seguito alla programmazione disposta nel 2016, sono emerse alcune criticità manifestate, in particolare, in occasione degli incontri che si sono svolti con la dirigenza in sede di Comitato interdirezionale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza – istituito con disposizione del Segretario Generale e del Vicesegretario n. 1 del 13 maggio 2016 - nonché nella copiosa corrispondenza tra gli uffici dell'Ente e la Segreteria Generale. Le criticità riscontrate hanno riguardato:

- l'endemica carenza di profili dirigenziali (maggiormente avvertita in riferimento ad incarichi ad elevato contenuto tecnico);
- le difficoltà applicative in ordine alla previsione della rotazione biennale dei "RUP" all'interno del medesimo incarico "[...] a prescindere dallo stato di avanzamento dei lavori o della fornitura seguiti alla scadenza del termine" rispetto alle indicazioni normative di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, in termini di ruoli e funzioni del Responsabile unico del procedimento. Le medesime criticità sono state segnalate anche in relazione agli incarichi di direttore dei lavori e di direttore dell'esecuzione del contratto per i quali pure la deliberazione dispone la rotazione anche nell'ambito del medesimo incarico.

Dato atto che il *Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT)* riferito al periodo 2018-2020 adottato dalla Giunta il 30 gennaio u.s., con deliberazione n. 34, ha preso in considerazione tali criticità, prevede demandando la soluzione all'esito di successivi approfondimenti (cfr. § 7.2.2 Rotazione del personale).

Ritenuto, pertanto, di dover modificare le linee guida di cui al § 2 dell'Allegato A della deliberazione di G.C. 771/2015, al fine di assicurare la sostenibilità della misura della rotazione anche in relazione alla disponibilità delle risorse umane:

- introducendo, per la dirigenza, la possibilità di una proroga per ulteriori due anni valutata la qualità delle competenze professionali in particolare in relazione ad incarichi ad elevato contenuto tecnico, ovvero tenuto conto del rapporto tra il numero effettivo di dirigenti in servizio e la dotazione organica prevista;
- eliminando, per i direttori dei lavori e i RUP e i direttori dell'esecuzione di contratti di fornitura di beni o di servizi, la previsione della rotazione biennale a prescindere dallo stato di avanzamento dei lavori e delle forniture, fermo restando l'affermazione del principio di rotazione anche per l'affidamento degli incarichi in parola, nel rispetto delle specifiche discipline;
- facendo salva la possibilità di prorogare il termine di decorrenza della rotazione, laddove ricada nell'anno precedente alla data prefissata di cessazione dal servizio.

Ritenuto, altresì, di intervenire in merito all'aggiornamento dei piani di rotazione al § 5.3 prevedendo che i predetti piani di rotazione piuttosto che annualmente, debbano essere aggiornati, oltre che in caso di necessità per esigenze organizzative, qualora il *Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza* preveda specifiche nuove indicazioni;

Ritenuto, infine, necessario precisare altri punti del predetto Allegato al fine di coordinarne e renderne coerenti i contenuti con le modifiche innanzi menzionate.

Si allegano – quale parte integrante del presente atto – il seguente documento, composto, complessivamente, da n. 13... pagine, progressivamente numerate:

IL SEGRETARIO GENERALE

CW

Allegato A - Modifiche apportate ai "Criteri e procedure per l'attuazione della misura della rotazione del personale" di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 771/2015. 4

Allegato B - Testo coordinato dei "Criteri e procedure per l'attuazione della misura della rotazione del personale"

La parte narrativa, i fatti, gli atti citati, le dichiarazioni ivi comprese sono vere e fondate e quindi redatte dai Dirigenti sotto la propria responsabilità tecnica, per cui sotto tale profilo, gli stessi dirigenti qui di seguito sottoscrivono:

Il Coordinatore del Dipartimento Segreteria
Generale
Cinzia D'Oriano

Il Vicesegretario Generale
Responsabile per la trasparenza
Francesco Maida

Il Coordinatore del Servizio Autonomo
Personale e Dirigente del Servizio Sviluppo
Organizzativo
Carmela Olivieri

DELIBERA

CON VOTI UNANIMI

Approvare le modifiche ai "Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale" adottati dalla Giunta con deliberazione n. 771/2015, come riportate nel testo dell'Allegato A alla presente deliberazione, e il relativo testo coordinato di cui Allegato B.

Il Coordinatore del Dipartimento Segreteria
Generale
Cinzia D'Oriano

Il Vicesegretario Generale
Responsabile per la trasparenza
Francesco Maida

Il Coordinatore del Servizio Autonomo
Personale e Dirigente del Servizio Sviluppo
Organizzativo
Carmela Olivieri

VISTO: Il Direttore Generale

Attilio Auricchio

VISTO: Il Segretario Generale
Responsabile della prevenzione della corruzione

Patrizia Magnoni

Il Sindaco
Luigi de Magistris

Segue dichiarazione di esecuzione
immediata su intercalare allegato

R. SEGRETARIO GENERALE

SEGUE: Deliberazione di Giunta Comunale n° 161 del 12/04/2018 5

LA GIUNTA,

Considerato che ricorrono i motivi di urgenza previsti dall' art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000 in quanto occorre dare immediatamente corso alle incombenze di cui alla deliberazione innanzi adottata.

Con voti UNANIMI

DELIBERA

Di dare esecuzione immediata alla presente deliberazione dando mandato ai componenti uffici di attuare le determinazioni.
Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO

IL SEGRETARIO GENERALE



COMUNE DI NAPOLI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PROT. N. 3 DEL 20.02.2018, AVENTE AD OGGETTO: Modifiche ai "Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale" adottati con deliberazione della Giunta Comunale n. 771 del 25.11.2015.

Il Vicesegretario Generale e Responsabile per la trasparenza, il Coordinatore del Dipartimento Segreteria Generale e il Coordinatore del Servizio Autonomo Personale e Dirigente del Servizio Sviluppo Organizzativo esprimono, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, il seguente parere di regolarità tecnica in ordine alla suddetta proposta: FAVOREVOLE

Addi.....

Il Coordinatore del Dipartimento Segreteria Generale
Cinzia Di Stefano

Il Vicesegretario Generale e Responsabile per la trasparenza
Francesco Majda

Il Coordinatore del Servizio Autonomo Personale e Dirigente del Servizio Sviluppo Organizzativo
Carmela Olivieri

12 APR. 2018

Prot. 32/199

Pervenuta alla Direzione Centrale Servizi Finanziari il Il Dirigente del Servizio di Ragioneria, esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, il seguente parere di regolarità contabile in ordine alla suddetta proposta: VPA.

Addi.....

IL RAGIONIERE GENERALE

ATTESTATO DI COPERTURA FINANZIARIA ED IMPEGNO CONTABILE

La somma di € viene prelevata dal Titolo.....Sez..... Rubrica.....Cap..... () del Bilancio, che presenta la seguente disponibilità:

- Dotazione €
- Impegno precedente €
- Impegno presente €
- Disponibile €

Ai sensi e per quanto disposto dall'art. 183, comma 7, del D.Lgs. 267/2000, si attesta la copertura finanziaria della spesa di cui alla suddetta proposta.

Addi.....

IL RAGIONIERE GENERALE



COMUNE DI NAPOLI

Direzione Centrale Servizi Finanziari


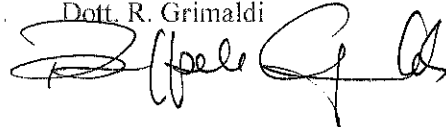
Servizio Controllo e Registrazione Spese

7

Napoli 12/04/2018

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE reso ai sensi dell'art. 49, comma 1, D. Lgs. 267/2000
in ordine allo schema della Direzione generale e Segreteria generale n.3 del 20/02/2018
I2- 199 del 14/04/2018

La proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere in ordine alla regolarita' contabile.

 Il Ragioniere Generale
Dott. R. Grimaldi


8

Proposta di deliberazione prot. n. 3 del 20.02.2018
Direzione Generale e Segreteria Generale
Pervenuta al Servizio Segreteria della Giunta Comunale in data 12.04.2018 – S.G. 169

Osservazioni del Segretario Generale

Con il presente provvedimento sottoposto all'esame della Giunta si propone l'approvazione delle modifiche ai "Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale" adottati con deliberazione di Giunta Comunale n.771 del 25.11.2015.

Il Ragioniere Generale ha espresso parere favorevole di regolarità contabile, ai sensi dell'articolo 49 del d.lgs. 267/2000, come sostituito dall'articolo 3, comma 2 del decreto legge 174 del 10 ottobre 2012.

Sulla scorta di quanto già espresso nella parte narrativa, nulla si osserva.

IL SEGRETARIO GENERALE
Patrizia Magnoni

VISTO:
Il Sindaco



COMUNE DI NAPOLI
SEGRETERIA GENERALE
SEGRETERIA DELLA GIUNTA COMUNALE

ALLEGATI COSTITUENTI PARTE
INTEGRANTE DELLA
DELIBERAZIONE DI G. C.
N. 161.....DEL 12-6-2018

CRITERI E LINEE GUIDA PER L'ATTUAZIONE DELLA MISURA DELLA ROTAZIONE DEL PERSONALE

1. Finalità, ambito di applicazione e criteri generali

1.1 Finalità

La rotazione del personale assegnato alle aree più esposte al rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza fondamentale tra gli strumenti di prevenzione. L'adozione di un sistema di rotazione del personale, in particolare dei dirigenti e dei dipendenti con funzioni di responsabilità, è finalizzata a scongiurare il consolidarsi di "posizioni di privilegio" nella gestione di determinate attività, evitando, a tal fine, che un medesimo soggetto si occupi per prolungati periodi di tempo dello stesso tipo di attività/procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti.

1.2 Ambito di applicazione – Aree a più elevato rischio

Le aree a più elevato rischio di corruzione sono individuate nel Piano triennale ~~di~~ per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza adottato dall'Ente. Nell'ambito di tali aree sono, altresì, individuati gli specifici processi a maggior rischio che devono costituire il riferimento per l'individuazione sia delle strutture organizzative/attività come ~~del~~ personale cui applicare la misura della rotazione.

In particolare, il riferimento è costituito dalle seguenti aree di rischio individuate nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2015-2017, di seguito PTPCT:

1. Personale
2. Esternalizzazioni
3. Rapporti con cittadini e imprese
4. Finanziaria.

Resta ferma la verifica delle aree di rischio a seguito dell'aggiornamento annuale del PTPCT.

La misura della rotazione del personale trova applicazione anche in riferimento alle attività della Polizia Locale, svolgendo essa funzioni anche di natura trasversale rispetto alla generalità delle aree di rischio individuate nel Piano.

La rotazione è, 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*).

1.3 Criteri generali

La misura della rotazione è applicata in tempi diversi per dirigenti e altro personale, in modo da assicurare che l'attività/struttura interessata sia comunque presidiata dal dirigente o da altro personale con esperienza specifica consolidata nel settore.

Possono essere previsti adeguati periodi di affiancamento ovvero un'attività di formazione appositamente predisposta, soprattutto nelle aree particolarmente sensibili ai rischi corruttivi, per il dirigente o altro personale neo incaricato, sia per garantire il mantenimento dei livelli di efficienza dei servizi che per favorire l'acquisizione delle conoscenze necessarie per lo svolgimento della nuova attività.

Nel conferimento degli incarichi e nell'assegnazione delle attività è assicurata la coerenza con il profilo e la qualificazione acquisita, tenendo comunque conto dei divieti previsti dall'articolo 35 bis del d.lgs.165/2001.

L'affidamento dell'incarico ad altro dirigente in applicazione della misura della rotazione prescinde dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente.

L'applicazione della misura della rotazione non deve pregiudicare:

- il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa nonché la qualità delle competenze professionali necessarie per l'espletamento di alcune attività specifiche;
- i diritti individuali dei dipendenti interessati alla misura e i diritti sindacali, da contemperare con le esigenze di tutela oggettiva dell'Ente.

2. Soggetti destinatari e durata massima degli incarichi

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 e di servizi nonché ai responsabili del procedimento individuati nell'ambito di quei processi lavorativi dove maggiore è il rapporto relazionale con l'utenza.~~

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:

2 Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale

2 Me

- 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, valutata la qualità delle competenze professionali, in particolare in relazione ad incarichi ad elevato contenuto tecnico, ovvero tenuto conto del rapporto tra il numero effettivo di dirigenti in servizio e la dotazione organica dirigenziale prevista;
- per i titolari di incarichi di alta professionalità o di posizione organizzativa e per i responsabili del procedimento, la durata di permanenza nell'attività non può essere superiore a cinque anni.;

~~per i direttori dei lavori e i RUP e i 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.~~

Resta fermo il principio generale di rotazione anche per l'affidamento di altri incarichi connessi ad attività rientranti nelle aree di rischio - quali, a titolo esemplificativo, gli incarichi di RUP, direttore dei lavori, direttore dell'esecuzione del contratto e collaudatore - nel rispetto delle specifiche discipline.

È fatta salva la possibilità di prorogare il termine di decorrenza della rotazione laddove ricada nell'anno precedente alla data prefissata di cessazione dal servizio.

3. Misure sostitutive

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 potrà essere prevista, con adeguata motivazione, la modalità della controfirma degli atti riconducibili all'attività a rischio da parte di altro soggetto, appositamente individuato con atto del Direttore Generale, dei Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento o di Servizio Autonomo, Direttori di Municipalità ovvero dei Dirigenti, secondo i rispettivi livelli di competenza.

Qualora le attività a rischio di corruzione costituiscano solo una parte del contenuto di incarichi più ampi, in alternativa alla misura della rotazione, potranno essere adottate, con adeguata motivazione, misure organizzative da parte del Direttore Generale, dei Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento o di Servizio Autonomo, Direttori di Municipalità ovvero dei

parti di processi o che frazionino le relative attività, attribuendole a soggetti diversi (cd. *segregazione delle funzioni*, per cui un medesimo processo può suddividersi, a titolo esemplificativo, come segue: a) svolgimento istruttorie e accertamenti; b) adozione decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche).

4. Municipalità e Polizia Locale

Per le strutture e attività afferenti alle Municipalità, la misura della rotazione potrà essere realizzata, a parità di funzioni/attività, con l'assegnazione ad altro ambito territoriale (cd. *criterio territoriale*).

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 Operative 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'articolo 11, comma 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 innanzi indicata, con cadenza biennale attraverso l'assegnazione ad altre/diverse attività nell'ambito della medesima Unità Operativa.

5. Piani di rotazione

5.1 Contenuti minimi essenziali

La misura della rotazione si applica a seguito dell'adozione di specifici piani sulla base dei criteri di cui al presente atto.

L'articolazione dei piani contempla i seguenti contenuti essenziali:

- 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.

5.2 Soggetti tenuti all'adozione

I Piani di rotazione sono adottati:

- dal Direttore Generale, per i dirigenti;
 - dai Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento o di Servizio Autonomo, Direttori di Municipalità, previa validazione del Direttore Generale, per il personale titolare di incarico di alta professionalità o di posizione organizzativa;
- dai dirigenti, previa validazione dei Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento o di Servizio Autonomo, Direttori di Municipalità di riferimento, per ~~i direttori dei lavori e i RUP, i direttori dell'esecuzione di contratti di fornitura di beni o di servizi e i~~ responsabili del procedimento come individuati al punto 2.

5.3 Aggiornamento, informativa sindacale e pubblicità

I piani di rotazione sono soggetti a variazioni per sopravvenute e motivate esigenze organizzative ovvero qualora previsto dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e sono comunque aggiornati ~~annualmente a seguito dell'approvazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione,~~ nel rispetto dei tempi e delle competenze stabilite al punto 5.2.

Dell'adozione dei piani di rotazione è data informativa alle organizzazioni sindacali.

I piani sono pubblicati nella sottosezione “Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione” della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente e sono comunicati al Responsabile della prevenzione della corruzione.

6. Procedure attuative dei piani di rotazione

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 Generale, i Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento o di Servizio Autonomo, Direttori di Municipalità

ovvero i Dirigenti adottano i provvedimenti di rispettiva competenza per il trasferimento ad altro incarico/attività dell'interessato, anche contemplando le modalità di eventuale affiancamento o di formazione per i nuovi incaricati.

Nel caso in cui la rotazione nell'incarico di alta professionalità, di posizione organizzativa, di RUP o di direzione dei lavori o di esecuzione dei contratti di fornitura di beni e servizi o di responsabile del procedimento non possa essere assicurata mediante l'assegnazione a personale ricompreso nella medesima struttura, il Dirigente competente sottopone la questione al Dirigente di struttura apicale di riferimento, in tempo utile rispetto alla scadenza dell'incarico, per l'interscambio con altre strutture organizzative.

In caso di concomitanza del momento della rotazione del dirigente e di incarico di alta professionalità o posizione organizzativa nel medesimo Servizio, su proposta del Direttore Centrale, Coordinatore di Dipartimento o di Servizio Autonomo, Direttore di Municipalità, il Direttore Generale potrà autorizzare lo slittamento temporale di una delle due rotazioni all'anno successivo.

7. Linee di indirizzo operative in caso di avvio di procedimento penale o disciplinare ai sensi dell'articolo 16, comma 1, lettera l-quater) del d.lgs. 165/2001

Nel caso in cui l'amministrazione abbia notizia formale di avvio di procedimento penale o di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva a carico di un dipendente, salvo la possibilità di adottare la sospensione del rapporto:

- per il personale dirigenziale, il Direttore Generale avvia la procedura finalizzata alla revoca dell'incarico in corso ed al conferimento di altro incarico in settori non compresi tra le aree a rischio;
- per il personale non dirigenziale, i dirigenti provvedono, ovvero propongono al Direttore Generale, l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio non incluso tra le aree a rischio;

~~Il Servizio Autonomo Avvocatura Comunale e~~ Il l'Ufficio per i procedimenti disciplinari ~~comunicano~~ tempestivamente al Direttore Generale e al Dirigente di riferimento i nominativi dei dirigenti o dei dipendenti interessati.

8. Verifica dell'applicazione della misura della rotazione.

Ai fini della verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi ai sensi dell'articolo 1, comma 10, della legge 6 novembre 2012, n. 190, il Direttore Generale, i Direttori Centrali, i Coordinatori di Dipartimento o di Servizio Autonomo, i Direttori di Municipalità nonché i Dirigenti, secondo i

6 *Criteria e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale*

rispettivi livelli di competenza, trasmettono, entro il ~~20~~ mese di novembre di ogni anno, al Responsabile della prevenzione della corruzione una dettagliata relazione sull'applicazione della misura della rotazione in esecuzione dei piani.

La relazione annuale di cui all'articolo 1, comma 14, della legge 190/2012 darà conto dell'applicazione della misura della rotazione.

9. Disposizioni finali - prima applicazione

In sede di prima applicazione, il piano di rotazione dei dirigenti è adottato dal Direttore Generale entro 30 giorni dall'approvazione del presente atto e i piani di rotazione del personale sono adottati dai Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento o di Servizio Autonomo, Direttori di Municipalità e dai Dirigenti, secondo i rispettivi livelli di competenza, nei successivi 30 giorni.

Nel conferimento degli incarichi in scadenza, nelle more dell'adozione dei piani, la rotazione è in ogni caso assicurata con riferimento ai criteri di cui al presente atto.

Ile

CRITERI E LINEE GUIDA PER L'ATTUAZIONE DELLA MISURA DELLA ROTAZIONE DEL PERSONALE

1. Finalità, ambito di applicazione e criteri generali

1.1 Finalità

La rotazione del personale assegnato alle aree più esposte al rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza fondamentale tra gli strumenti di prevenzione. L'adozione di un sistema di rotazione del personale, in particolare dei dirigenti e dei dipendenti con funzioni di responsabilità, è finalizzata a scongiurare il consolidarsi di "posizioni di privilegio" nella gestione di determinate attività, evitando, a tal fine, che un medesimo soggetto si occupi per prolungati periodi di tempo dello stesso tipo di attività/procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti.

1.2 Ambito di applicazione – Aree a più elevato rischio

Le aree a più elevato rischio di corruzione sono individuate nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza adottato dall'Ente. Nell'ambito di tali aree sono, altresì, individuati gli specifici processi a maggior rischio che devono costituire il riferimento per l'individuazione sia delle strutture organizzative/attività come del personale cui applicare la misura della rotazione.

In particolare, il riferimento è costituito dalle seguenti aree di rischio individuate nel *Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*, di seguito PTPCT:

1. Personale
2. Esternalizzazioni
3. Rapporti con cittadini e imprese
4. Finanziaria.

Resta ferma la verifica delle aree di rischio a seguito dell'aggiornamento annuale del PTPCT.

La misura della rotazione del personale trova applicazione anche in riferimento alle attività della Polizia Locale, svolgendo essa funzioni anche di natura trasversale rispetto alla generalità delle aree di rischio individuate nel Piano.

La rotazione è, 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*).

1.3 Criteri generali

La misura della rotazione è applicata in tempi diversi per dirigenti e altro personale, in modo da assicurare che l'attività/struttura interessata sia comunque presidiata dal dirigente o da altro personale con esperienza specifica consolidata nel settore.

Possono essere previsti adeguati periodi di affiancamento ovvero un'attività di formazione appositamente predisposta, soprattutto nelle aree particolarmente sensibili ai rischi corruttivi, per il dirigente o altro personale neo incaricato, sia per garantire il mantenimento dei livelli di efficienza dei servizi che per favorire l'acquisizione delle conoscenze necessarie per lo svolgimento della nuova attività.

Nel conferimento degli incarichi e nell'assegnazione delle attività è assicurata la coerenza con il profilo e la qualificazione acquisita, tenendo comunque conto dei divieti previsti dall'articolo 35 bis del d.lgs.165/2001.

L'affidamento dell'incarico ad altro dirigente in applicazione della misura della rotazione prescinde dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente.

L'applicazione della misura della rotazione non deve pregiudicare:

- il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa nonché la qualità delle competenze professionali necessarie per l'espletamento di alcune attività specifiche;
- i diritti individuali dei dipendenti interessati alla misura e i diritti sindacali, da contemperare con le esigenze di tutela oggettiva dell'Ente.

2. Soggetti destinatari e durata massima degli incarichi

La misura della rotazione si rivolge ai dirigenti e al personale titolare di incarico di alta professionalità o di posizione organizzativa nonché ai responsabili del procedimento individuati nell'ambito di quei processi lavorativi dove maggiore è il rapporto relazionale con l'utenza.

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, valutata la qualità delle competenze professionali, in particolare in relazione ad incarichi ad elevato contenuto tecnico, ovvero tenuto conto del rapporto tra il numero effettivo di dirigenti in servizio e la dotazione organica dirigenziale prevista;

per i titolari di incarichi di alta professionalità o di posizione organizzativa e per i responsabili del procedimento, la durata di permanenza nell'attività non può essere superiore a cinque anni.

Resta fermo il principio generale di rotazione anche per l'affidamento di altri incarichi connessi ad attività rientranti nelle aree di rischio - quali, a titolo esemplificativo, gli incarichi di RUP, direttore dei lavori, direttore dell'esecuzione del contratto e collaudatore - nel rispetto delle specifiche discipline.

È fatta salva la possibilità di prorogare il termine di decorrenza della rotazione laddove ricada nell'anno precedente alla data prefissata di cessazione dal servizio.

3. Misure sostitutive

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 potrà essere prevista, con adeguata motivazione, la modalità della controfirma degli atti riconducibili all'attività a rischio da parte di altro soggetto, appositamente individuato con atto del Direttore Generale, dei Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento o di Servizio Autonomo, Direttori di Municipalità ovvero dei Dirigenti, secondo i rispettivi livelli di competenza.

Qualora le attività a rischio di corruzione costituiscano solo una parte del contenuto di incarichi più ampi, in alternativa alla misura della rotazione, potranno essere adottate, con adeguata motivazione, misure organizzative da parte del Direttore Generale, dei Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento o di Servizio Autonomo, Direttori di Municipalità ovvero dei Dirigenti, secondo i rispettivi livelli di competenza, che modifichino l'attribuzione di funzioni o di parti di processi o che frazionino le relative attività, attribuendole a soggetti diversi (cd. *segregazione delle funzioni*, per cui un medesimo processo può suddividersi, a titolo esemplificativo, come segue: a) svolgimento istruttorie e accertamenti; b) adozione decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche).

4. Municipalità e Polizia Locale

Per le strutture e attività afferenti alle Municipalità, la misura della rotazione potrà essere realizzata, a parità di funzioni/attività, con l'assegnazione ad altro ambito territoriale (cd. *criterio territoriale*).

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 Operative 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'articolo 11, comma 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 innanzi indicata, con cadenza biennale attraverso l'assegnazione ad altre/diverse attività nell'ambito della medesima Unità Operativa.

5. Piani di rotazione

5.1 Contenuti minimi essenziali

La misura della rotazione si applica a seguito dell'adozione di specifici piani sulla base dei criteri di cui al presente atto.

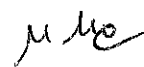
L'articolazione dei piani contempla i seguenti contenuti essenziali:

- 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.

5.2 Soggetti tenuti all'adozione

I Piani di rotazione sono adottati:

- dal Direttore Generale, per i dirigenti;



- dai Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento o di Servizio Autonomo, Direttori di Municipalità, previa validazione del Direttore Generale, per il personale titolare di incarico di alta professionalità o di posizione organizzativa;
- dai dirigenti, previa validazione dei Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento o di Servizio Autonomo, Direttori di Municipalità di riferimento, per i responsabili del procedimento come individuati al punto 2.

5.3 Aggiornamento, informativa sindacale e pubblicità

I piani di rotazione sono soggetti a variazioni per sopravvenute e motivate esigenze organizzative ovvero qualora previsto dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e sono comunque aggiornati nel rispetto dei tempi e delle competenze stabiliti al punto 5.2.

Dell'adozione dei piani di rotazione è data informativa alle organizzazioni sindacali.

I piani sono pubblicati nella sottosezione “Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione” della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell’Ente e sono comunicati al Responsabile della prevenzione della corruzione.

6. Procedure attuative dei piani di rotazione

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 Generale, i Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento o di Servizio Autonomo, Direttori di Municipalità ovvero i Dirigenti adottano i provvedimenti di rispettiva competenza per il trasferimento ad altro incarico/attività dell'interessato, anche contemplando le modalità di eventuale affiancamento o di formazione per i nuovi incaricati.

Nel caso in cui la rotazione nell'incarico di alta professionalità, di posizione organizzativa o di responsabile del procedimento non possa essere assicurata mediante l'assegnazione a personale ricompreso nella medesima struttura, il Dirigente competente sottopone la questione al Dirigente di struttura apicale di riferimento, in tempo utile rispetto alla scadenza dell'incarico, per l'interscambio con altre strutture organizzative.

In caso di concomitanza del momento della rotazione del dirigente e di incarico di alta professionalità o posizione organizzativa nel medesimo Servizio, su proposta del Direttore Centrale, Coordinatore di Dipartimento o di Servizio Autonomo, Direttore di Municipalità, il Direttore Generale potrà autorizzare lo slittamento temporale di una delle due rotazioni all'anno successivo.

7. Linee di indirizzo operative in caso di avvio di procedimento penale o disciplinare ai sensi dell'articolo 16, comma 1, lettera l-quater) del d.lgs. 165/2001

Nel caso in cui l'amministrazione abbia notizia formale di avvio di procedimento penale o di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva a carico di un dipendente, salvo la possibilità di adottare la sospensione del rapporto:

- per il personale dirigenziale, il Direttore Generale avvia la procedura finalizzata alla revoca dell'incarico in corso ed al conferimento di altro incarico in settori non compresi tra le aree a rischio;
- per il personale non dirigenziale, i dirigenti provvedono, ovvero propongono al Direttore Generale, l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio non incluso tra le aree a rischio;

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari comunica tempestivamente al Direttore Generale e al Dirigente di riferimento i nominativi dei dirigenti o dei dipendenti interessati.

8. Verifica dell'applicazione della misura della rotazione.

Ai fini della verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi ai sensi dell'articolo 1, comma 10, della legge 6 novembre 2012, n. 190, il Direttore Generale, i Direttori Centrali, i Coordinatori di Dipartimento o di Servizio Autonomo, i Direttori di Municipalità nonché i Dirigenti, secondo i rispettivi livelli di competenza, trasmettono, entro il mese di novembre di ogni anno, al Responsabile della prevenzione della corruzione una dettagliata relazione sull'applicazione della misura della rotazione in esecuzione dei piani.

La relazione annuale di cui all'articolo 1, comma 14, della legge 190/2012 darà conto dell'applicazione della misura della rotazione.

9. Disposizioni finali - prima applicazione

In sede di prima applicazione, il piano di rotazione dei dirigenti è adottato dal Direttore Generale entro 30 giorni dall'approvazione del presente atto e i piani di rotazione del personale sono adottati dai Direttori Centrali, Coordinatori di Dipartimento o di Servizio Autonomo, Direttori di Municipalità e dai Dirigenti, secondo i rispettivi livelli di competenza, nei successivi 30 giorni.

Nel conferimento degli incarichi in scadenza, nelle more dell'adozione dei piani, la rotazione è in ogni caso assicurata con riferimento ai criteri di cui al presente atto.

9

Deliberazione di G. C. n. 161 del 12/11/2018 composta da n. 9 pagine progressivamente numerate, nonché da allegati, costituenti parte integrante, di complessive pagine 13, separatamente numerate.

SI ATTESTA:

- Che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il 27-11-2018 e vi rimarrà per quindici giorni (art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000).
- Che con nota in pari data è stata comunicata in elenco ai Capi Gruppo Consiliari (art.125 del D.Lgs.267/2000).

Il Funzionario Responsabile

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

Constatato che sono decorsi dieci giorni dalla pubblicazione e che si è provveduto alla prescritta comunicazione ai Capi Gruppo consiliari, si dà atto che la presente deliberazione è divenuta da oggi esecutiva, ai sensi dell'art.134, comma 3, del D.Lgs.267/2000

Addi

IL SEGRETARIO GENERALE

Il presente provvedimento viene assegnato a:

per le procedure attuative.

Addi.....

IL SEGRETARIO GENERALE

Attestazione di compiuta pubblicazione:

Data e firma per ricevuta di copia del presente atto da parte dell'addetto al ritiro

Attestazione di conformità

(da utilizzare e compilare, con le diciture del caso, solo per le copie conformi della presente deliberazione)

La presente copia, composta da n..... pagine, progressivamente numerate, è conforme all'originale della deliberazione di Giunta comunale n. del

divenuta esecutiva in data (1);

Gli allegati, costituenti parte integrante, composti da n. pagine separatamente numerate,

sono rilasciati in copia conforme unitamente alla presente (1);

sono visionabili in originale presso l'archivio in cui sono depositati (1), (2);

Il Funzionario responsabile

(1): Barrare le caselle delle ipotesi ricorrenti.

(2): La Segreteria della Giunta indicherà l'archivio presso cui gli atti sono depositati al momento della richiesta di visione.