



Area Risorse Umane
Servizio Amministrazione Giuridica Risorse Umane

DISPOSIZIONE DIRIGENZIALE

n. 601 del 27/12/2024

Adozione del piano di rotazione del personale al quale sono state attribuite le indennità per specifiche responsabilità fascia “A” e fascia “B” (ex art. 84 CCNL Funzioni Locali 2019/2021) nell’ambito del Servizio Amministrazione Giuridica Risorse Umane afferente alla macrostruttura Area Risorse Umane in attuazione del paragrafo 6.2 delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 445/2022.

Atto non soggetto a pubblicazione



Il Dirigente del Servizio Amministrazione Giuridica Risorse Umane

Premesso che

la legge 06/11/2012 n. 190 ha introdotto nuovi strumenti finalizzati alla repressione delle corruzioni e dell'illegalità nella pubblica amministrazione ed ha individuato anche i soggetti tenuti ad adottare le misure e le iniziative a tanto destinate;

il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) inserisce, tra l'altro, la rotazione del personale tra le misure generali che ciascuna amministrazione è tenuta ad includere nel proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.), confluito successivamente nella specifica sezione dedicata del P.I.A.O.;

per inciso, il P.N.A. 2016 ha dedicato particolare attenzione alla misura della rotazione del personale che viene considerata tra le misure più rilevanti ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi, 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”*.

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. I) quater del Decreto Legislativo n. 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. 14 co. 11 del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 01.03.2024 – stabilisce che *“I dirigenti dei settori più esposti al rischio di corruzione, così come individuati secondo gli elementi identificativi contenuti nella pianificazione in materia di prevenzione della corruzione, sono tenuti ad effettuare la rotazione periodica del personale dei loro uffici secondo i criteri e linee guida stabilite dal medesimo piano ovvero da atti di regolazione adottati dall'Amministrazione, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione straordinaria del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, secondo la vigente normativa”*.

Rilevato che

con Deliberazione n. 185 del 31 maggio 2023, la Giunta Comunale ha approvato il nuovo organigramma del Comune di Napoli e il nuovo Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi in cui le strutture apicali del Comune di Napoli assumono la configurazione di Aree e Direzioni di Municipalità e, nell'ambito delle predette Aree, è stata istituita, tra le altre, l'Area Risorse Umane;

con disposizione del Direttore Generale n. 17 del 19 giugno 2023 si è proceduto all'articolazione di dettaglio della macrostruttura dell'Ente, attraverso l'individuazione dei Servizi interni alle Aree in relazione alle rispettive esigenze organizzative;

in virtù della predetta disposizione n. 17/2023, l'Area Risorse Umane risulta articolata in “Servizio Amministrazione Giuridica Risorse Umane”, “Servizio Amministrazione Economica Risorse Umane”, “Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali” e “Servizio Supporto ai Datori di Lavoro e Prevenzione”;

con la Disposizione del Direttore Generale n. 18 del 21 giugno 2023, si è provveduto ad adottare - in attuazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 185/2023 e della Disposizione del Direttore Generale n. 17/2023 - la codifica delle strutture organizzative del Comune di Napoli, che nel caso dell'Area in epigrafe risulta essere: *ARRU 1035 – Area Risorse Umane*;



Atteso che

l'art. 84, comma 1 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019/2021 del 16/11/2022 rubricato "indennità specifiche responsabilità" prevede *"per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevata qualificazione che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione , può essere riconosciuta secondo i criteri generali di cui all'art.7 comma 4, lett. f (Contrattazione integrativa) una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione"*;

con Deliberazione di G.C. n. 403 del 09/11/2023 è stato approvato il *Regolamento per la disciplina delle modalità di attribuzione dell'indennità di "Specifiche Responsabilità"* di cui all'art 84 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019/2021 del 16/11/2022 che ha individuato, stabilendone i criteri per il conferimento, n. 4 fasce retributive come di seguito indicate:

FASCIA	Importo	Destinatari
A	€ 4.000,00 (Importo massimo)	<i>Riservata al personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>
B	€ 2.500,00 (Importo massimo)	
C	€ 1.000,00 (Importo massimo)	<i>Riservata al personale appartenente all'Area degli Istruttori</i>
D	€ 500,00 (Importo massimo)	<i>Riservata al personale appartenente all'Area degli Istruttori e, ad esaurimento, al personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti</i>

a seguito della sottoscrizione del CCDI Area non dirigenti anno 2023, autorizzato con Deliberazione di G.C. n. 545 del 29/12/2023, a decorrere dall'anno 2024, la misura del compenso annuo connesso alle Fasce Retributive di cui al *Regolamento per la disciplina delle modalità di attribuzione dell'indennità per Specifiche Responsabilità*, è stata come di seguito determinata:

FASCIA	Importo
A	€ 4.000,00
B	€ 2.500,00
C	€ 1.500,00
D	€ 500,00

con deliberazione di G.C. n. 286 del 10/07/2024 è stato autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di Parte pubblica alla sottoscrizione dell'Accordo sulla modifica del CCDI Area non dirigenti anno 2023 del 29/12/2023 relativamente agli incarichi per specifiche responsabilità ex art. 84 CCNL Comparto Funzioni locali 2019/2021 del 16/11/2022 con l'integrazione di nuovi criteri per la definizione delle modalità di attribuzione e la conseguente modifica del *Regolamento per la disciplina delle modalità di attribuzione dell'indennità per Specifiche Responsabilità* con riferimento alla fascia D *ove è stato precisato che la suddetta fascia è riservata ai dipendenti dell'Area degli Istruttori (già cat. C), e a dipendenti dell'Area degli Operatori Esperti (già cat. B), dove rientrano gli in - carichi di cui a una delle ipotesi contrattuali riportate nel punto 3, dell'art 3 del presente regolamento, ed è stata introdotta la fascia B bis che prevede l'attribuzione di una indennità per specifiche responsabilità per i dipendenti area Funzionari e dell'elevata qualificazione (già cat. D) riservata a incarichi di responsabilità diretta di attività/processi che richiedono specifiche ed elevate competenze e professionalità per l'erogazione dei servizi sociali territoriali presso le Municipalità cittadine;*

Considerato che

con disposizione n. 91 del 29/12/2023, il Direttore Generale ha definito, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del predetto regolamento, il quadro dei contingenti di incarichi di specifiche responsabilità suddivisi in Fascia A, B, C e D da



assegnare ai Responsabili delle macrostrutture, riservandosi di procedere all'assegnazione di ulteriori incarichi a seguito di valutazioni delle esigenze di carattere organizzativo e rinviando a successivo provvedimento la definizione delle modalità e dei criteri per il conferimento dei predetti incarichi;

con successiva disposizione n. 69 del 27/11/2024, il Direttore Generale, a seguito delle interlocuzioni intervenute tra la Direzione Generale ed i Responsabili delle Macrostrutture dell'Ente in relazione alle esigenze complessive per ciascuna macrostruttura organizzativa, ha ridefinito i contingenti complessivi di incarichi di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021;

il responsabile dell'Area Risorse Umane, con disposizione n. 147 del 19/11/2024, successivamente modificata con disposizione n. 148 del 28/11/2024, in adempimento alle previsioni regolamentari, ha provveduto alla ripartizione interna del contingente tra le strutture di sua competenza, assegnando al Servizio amministrazione Giuridica Risorse Umane i seguenti incarichi per specifiche responsabilità:

FASCIA A: 3

FASCIA B: 2

FASCIA C: 3

FASCIA D: 5

Atteso, altresì, che

con nota PG/937568 del 29/10/2024, il Direttore Generale ha comunicato l'avvio delle procedure di conferimento degli incarichi di specifiche responsabilità sulla base dei contingenti assegnati con disposizione n. 91/2023 con decorrenza degli stessi dal 01/12/2024 per gli incarichi conferiti con ordine di servizio adottato entro il 01/12/2024 e, con decorrenza 01/01/2025 per gli incarichi conferiti con ordine di servizio adottato successivamente al 01/12/2024;

ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del vigente "REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ", *"Il responsabile di macrostruttura, sentiti i dirigenti dei Servizi afferenti alla stessa macrostruttura, procederà, secondo una pesatura delle responsabilità e della complessità che caratterizzano le strutture di competenza, alla ripartizione interna del contingente tra le stesse"*;

del pari, al punto 2. della Disposizione direttoriale n. 69 del 27.11.2024 è stato stabilito che *"i Responsabili di macrostruttura, sentiti i responsabili dei Servizi interni, procederanno secondo una pesatura delle responsabilità e della complessità che caratterizzano le strutture di competenza, alla ripartizione interna del contingente tra le stesse"*;

per quel che riguarda il Servizio Amministrazione giuridica Risorse Umane il contingente di incarichi per specifiche responsabilità attribuito e per il quale procedere, in adempimento alle richiamate previsioni regolamentari, con la ripartizione interna tra le strutture alla stessa afferenti, è così costituito:

FASCIA	Numero Incarichi
A	3
B	2
C	3
D	5

che con Ordini di Servizio del 28/11/2024 e del 29/11/2024 (dal numero 1036Z/2024/267 al numero 1036Z/2024/279) del dirigente del Servizio Amministrazione Giuridica Risorse Umane sono stati conferiti n. 13 incarichi di specifica responsabilità (ex art. 84 CCNL Funzioni Locali 2019/2021), ripartiti in fasce come dettagliato nella precedente tabella;

Preso atto che

la Giunta Comunale ha approvato, con Deliberazione n. 124 del 12 aprile 2024, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, aggiornato con Deliberazione n. 150 del 2 maggio 2024;

detto documento contiene all'interno della sezione 2, denominata *"Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"*, la sottosezione 2.3 rubricata *"Rischi Corruttivi e Trasparenza"*;



nell'ambito delle c.d. "Misure Generali", di cui alla predetta sottosezione del PIAO, la misura MG2 denominata *"Rotazione Ordinaria del Personale"*, prevede l'azione *"Rotazione ordinaria del personale in attuazione delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 445/2022"* e, in particolare, la fase 3 di quest'ultima prevede l'*"Aggiornamento dei piani di rotazione degli incarichi da conferire al personale assegnato in attuazione del paragrafo 6.2 delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 445/2022 (incarico di responsabile del procedimento ex art 5 legge 241/1990 ed altri incarichi di cui al paragrafo 2 delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 445/2022)"*.

Tenuto conto

di quanto previsto dai "Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale", approvati dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 445 del 17/11/2022;

che, come richiamato dal punto 1.2. del predetto documento, tra le c.d. "Aree a rischio", figurano le attività di "Acquisizione e gestione del personale" e "Incarichi e nomine", rientranti nelle funzioni assegnate all'Area Risorse Umane;

in particolare, dei "Criteri generali" di cui al punto 1.3., nonché di quanto previsto dal punto 2. del documento in parola, concernente "Soggetti destinatari e durata massima degli incarichi"; nonché dell'individuazione del soggetto competente all'adozione dei piani di rotazione, che nel caso specifico delle "indennità di specifiche responsabilità", va rinvenuto nel dirigente del Servizio;

che il Direttore Generale, in attuazione della fase 1 della Misura Generale MG2 della sottosezione Rischi Corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025, con Disposizione n. 90 del 27 dicembre 2023, avente ad oggetto "Aggiornamento del piano di rotazione dei dirigenti del Comune di Napoli in attuazione del paragrafo 6.2 delle linee guida approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 445/2022", ha disposto l'aggiornamento del piano di rotazione dei dirigenti del Comune di Napoli, demandando ai Responsabili di Area/Direttori di Municipalità/Responsabili di U.O.A. l'adozione dei piani di rotazione del personale incardinato nelle strutture individuate a rischio corruzione;

Tenuto conto, altresì,

di quanto indicato nella nota PG/2024/1087938 del 16.12.2024, del Servizio Anticorruzione e Trasparenza, avente ad oggetto: *"Sottosezione 2.3 del PIAO "Rischi corruttivi e trasparenza" 2024-2026 – Misura Generale MG2 "Rotazione ordinaria del personale" – Incarichi di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021 – Fascia A e B"*;

che, in conclusione, con detta nota viene precisato che gli incarichi di cui all'art. 84 del CCNL 2019- 2021– limitatamente alle fasce A e B – che hanno previsto l'attribuzione di specifiche responsabilità con riferimento a procedimenti complessi, che ricadono in area ad alto rischio corruttivo, sono ricompresi in quelli soggetti a rotazione analogamente a quelli di cui all'art 5 legge 241/1990 che, come previsto dall'art. 2 delle citate linee guida, hanno durata non superiore a 5 anni e che per tali incarichi, come per quelli di RUP/DEC/DL, la sopracitata fase 3 della misura MG2 prevede l'adozione del relativo piano di rotazione entro 30 giorni dal conferimento, a cura dei dirigenti interessati;

Ritenuto

di dover provvedere, pertanto, in attuazione del paragrafo 6.2 delle linee guida approvate con Deliberazione di Giunta comunale n. 445/2022, all'adozione del piano di rotazione del personale al quale sono state attribuite le indennità per specifiche responsabilità (ex art. 84 CCNL Funzioni Locali 2019/2021) nell'ambito del Servizio Amministrazione Giuridica Risorse Umane, afferente alla macrostruttura Area Risorse Umane, limitatamente agli incarichi ricadenti nelle fasce "A" e "B", laddove nei rispettivi Ordini di Servizio si evince dal paragrafo "Contenuto della prestazione", l'attribuzione della *"Responsabilità di istruttoria di procedimenti complessi o di organizzazione di processi complessi"*.

Visti

il Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

la Legge 06/11/2012 n. 190;

la Deliberazione di Giunta Comunale n. 445 del 17/11/2022;

il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli, approvato con D.G:C. n. 69 del 01.03.2024.



Attestata la regolarità e correttezza dell'attività amministrativa e contabile, ai sensi dell'art. 147 bis, co.1, del D.Lgs. 267/2000 e degli art. 13 co. 1, lett. b) e 17, co. 2 lett. a) del "Regolamento sul Sistema dei controlli interni" approvato con Deliberazione di C. C. n. 4 del 28/02/2013.

Attestato che ai sensi dell'art. 6 bis della Legge 241/90, introdotto dall'art. 1, co. 41, della Legge 190/2012, degli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 come modificato dal D.P.R. n. 81/2023 e del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Napoli adottato dall'Ente con Deliberazione di G.C. n. 69 del 01/03/2024, non è stata rilevata la presenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali, tali da impedire l'adozione del presente provvedimento e che, ad ogni buon conto, non si rilevano condizioni o situazioni atte a determinare, per il caso concreto, ipotesi di conflitto di interesse anche solo potenziale.

Attestato che il presente documento contiene dati personali trattati in conformità alle condizioni di liceità di cui all'art. 6 comma 1 lettera e) del Regolamento UE 2016/679 pubblicati nel rispetto dei principi di finalità, pertinenza, adeguatezza e non eccedenza.

Visti gli obblighi di pubblicazione e rispettivi riferimenti normativi contenuti nel P.I.A.O., approvato per il triennio 2024-2026, alla Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione - Sezione 2.3: Rischi corruttivi e Trasparenza.

Attestato che il presente provvedimento non rientra nelle previsioni normative di cui all'art. 13, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013 riportate nella Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione – Sezione 2.3: Rischi corruttivi e Trasparenza contenuti nel P.I.A.O. approvato per il triennio 2024-2026.

Tutto ciò premesso e considerato,

DISPONE

Procedere all'adozione del piano di rotazione del personale al quale sono state attribuite le indennità per specifiche responsabilità di fascia A e di fascia B (ex art. 84 CCNL Funzioni Locali 2019/2021), come da n. 5 Ordini di Servizio del 28/11/2024 e 29/11/2024 (*dal numero 1036Z/2024/0277 al numero 1036Z/2024/281*), nell'ambito del Servizio Amministrazione Giuridica Risorse Umane, afferente alla macrostruttura Area Risorse Umane, operante in aree di attività esposte a rischio corruzione, come da schema allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente atto.

Stabilire che l'individuazione degli Uffici dell'Area esposti a rischio non è tassativa e può essere soggetta a successive modifiche e/o integrazioni per effetto di sopravvenute modifiche organizzative, motivate esigenze nonché a seguito dell'aggiornamento delle misure previste dal P.I.A.O. in materia di anticorruzione.

Dare atto che 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 potranno essere previste una o più delle misure indicate dal punto 3. dei *"Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale"*, approvati dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 445 del 17/11/2022.

Precisare che dell'adozione del piano di rotazione è data informativa alle organizzazioni sindacali; il Piano dovrà essere pubblicato nella sottosezione "Altri Contenuti – Corruzione" della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente e sarà comunicato al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il presente provvedimento viene trasmesso al Direttore Generale, al Segretario Generale, al Dirigente del Servizio Anticorruzione e Trasparenza, alle Organizzazioni Sindacali, al personale al quale sono state attribuite le indennità per specifiche responsabilità di fascia A e di fascia B (ex art. 84 CCNL Funzioni Locali 2019/2021) nell'ambito del Servizio Amministrazione Giuridica Risorse Umane, nonché al Servizio Comunicazione Istituzionale e Portale Web per la pubblicazione sul sito internet del Comune di Napoli.

Sottoscritto digitalmente () da*

Il Dirigente del Servizio

Dott.ssa Giuseppina Silvi

(*) La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente documento ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 7/03/2015, n. 82 e ss. mm. ii. (CAD). Il presente documento è conservato, in originale, negli archivi informatici del Comune di Napoli, ai sensi dell'art. 22 del d.lgs. n. 82/2005.