



**Area Ambiente**  
*Servizio Igiene della città*

## **DISPOSIZIONE DIRIGENZIALE**

**n. 18 del 16/07/2025**

**OGGETTO:** Piano di rotazione degli incarichi conferiti al personale assegnato in attuazione del paragrafo 6.2 delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 445/2022 (altri incarichi di cui al paragrafo 2 delle linee guida approvate con deliberazione di Giunta comunale n.445/2022).

## Il Dirigente del Servizio Igiene della Città

### Premesso che:

- la legge 6 novembre 2012, n. 190, ha introdotto nuovi strumenti finalizzati alla repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione disciplinando, tra l'altro, l'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione ed individuando i soggetti tenuti ad adottare le relative iniziative e misure;
- il Piano Nazionale Anticorruzione, adottato dall'ANAC, 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.), all'attualità confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- il Piano Nazionale Anticorruzione dedica particolare attenzione alla misura della rotazione del personale essendo considerata tra quelle più rilevanti ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi, in quanto si ritiene 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”*;
- la Giunta Comunale, in attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ha adottato la Deliberazione n. 771 del 25/11/2015 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 Giunta Comunale n. 161 del 12 aprile 2018, sono state apportate alcune modifiche ai criteri adottati con la predetta Deliberazione di Giunta Comunale n. 771/2015;
- con Deliberazione n. 26 del 31 gennaio 2019, la Giunta Comunale ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della 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 stabiliti dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 771/2015 e ss.mm.ii.;
- con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 445 del giorno 11/11/2022, sono stati approvati i criteri e le linee guida per l’attuazione della misura della rotazione del personale e sono state introdotte, rispetto alla versione precedente, alcune novità comprensive di nuove misure alternative alla rotazione;
- con Disposizione del Direttore Generale del 27 dicembre 2023, n. 90, è stato approvato l'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. Con tale Disposizione, si demandava, tra l'altro, ai Direttori Operativi, ai Responsabili di Area e di Dipartimento e, successivamente, ai dirigenti dei Servizi e delle U.O.A. l'adozione dei piani di rotazione del personale interessato, incardinato nelle strutture individuate a rischio corruzione, secondo la tempistica indicata nelle specifiche deliberazioni innanzi citate.

### Considerato che:

- le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad adottare, tra l'altro, criteri atti a disciplinare i meccanismi di rotazione del personale, in particolare, dei dirigenti, del personale con funzioni di responsabilità e dei dipendenti coinvolti in attività lavorative ritenute sensibili al rischio corruttivo;
- 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 30 marzo 2001, n. 165, 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”*.

## Atteso che

- con Deliberazione n. 69 del 04/03/2025, la Giunta Comunale ha approvato il PIAO 2025-2027 (aggiornato da ultimo con DGC n. 293 del 26/06/2025) contenente la sottosezione Rischi Corrottivi e trasparenza che prevede tra le misure generali poste a presidio del rischio corruttivo la riprogrammazione della misura MG2, avente ad oggetto *“Rotazione ordinaria del personale”*;
- in particolare nella Tabella 2 – *Rotazione Ordinaria del Personale*, vengono individuate le fasi attuative della misura della rotazione di personale secondo i criteri e le modalità stabiliti dalla deliberazione di G.C. n. 445/2022.

## Rilevato che

- il testo coordinato dell'allegato alla deliberazione di G.C. n. 445/2022 *“Criteri e delle linee guida per l'attuazione della misura della rotazione del personale”*, stabilisce:

- al paragrafo 2 - *“Soggetti destinatari e durata massima degli incarichi”* - che *“La misura della rotazione si rivolge ai dirigenti, al personale titolare di posizione organizzativa, ai responsabili del procedimento, ai direttori dei lavori nonché ai direttori, dell'esecuzione del contratto, incardinati nei servizi individuati dal Direttore Generale (paragrafo 1.2 ).”* e che *“per l'affidamento di altri incarichi, quali, a titolo esemplificativo, gli incarichi di responsabile del procedimento ex art. 5 della L. 241/1990, di responsabile unico del procedimento ex art. 31 del D. Lgs. 50/2016, di direttore dei lavori e di direttore dell'esecuzione del contratto, la rotazione va attuata nel rispetto delle specifiche discipline. [...] Gli incarichi di responsabile del procedimento ex art. 5 della L. 241/1990 nei settori di attività esposti ad alto rischio hanno durata non superiore a 5 anni”*;
- al paragrafo 3 - *Misure sostitutive della rotazione* - che *“qualora si verifichino oggettive difficoltà che non consentano l'applicazione della misura della rotazione, ferma restando la necessità di motivare adeguatamente la mancata applicazione, è necessario adottare altre misure organizzative che abbiano effetti analoghi”*;
- al paragrafo 6.2. - *“Soggetti tenuti all'adozione”* - che *“i Piani di rotazione sono adottati [...] dai dirigenti per i responsabili unici del procedimento e altro personale – come individuati al paragrafo 2.”*;
- al paragrafo 6.1. - *Contenuti minimi essenziali* - che *“la misura della rotazione è applicata a seguito dell'adozione di specifici piani”*, indicando:
  1. le strutture organizzative/attività cui applicare la misura della rotazione;
  2. il personale interessato ed il momento in cui dovrà realizzarsi la rotazione;
  3. le eventuali misure sostitutive, adeguatamente motivate.

## Rilevato, altresì, che,

- l'art. 15 del D.Lgs. 36/2023 disciplina nell'ambito degli appalti pubblici la figura del Responsabile unico del progetto (RUP), stabilendo che *“1. Nel primo atto di avvio dell'intervento pubblico da realizzare mediante un contratto le stazioni appaltanti e gli enti concedenti nominano nell'interesse proprio o di altre amministrazioni un responsabile unico del progetto (RUP) per le fasi di programmazione, progettazione, affidamento e per l'esecuzione di ciascuna procedura soggetta al codice. 2. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti nominano il RUP tra i dipendenti assunti anche a tempo determinato della stazione appaltante o dell'ente concedente, preferibilmente in servizio presso l'unità organizzativa titolare del potere di spesa. Resta in ogni caso ferma la possibilità per le stazioni appaltanti, in caso di accertata carenza nel proprio organico di personale in possesso dei requisiti di cui all'allegato I.2. di nominare il RUP tra i dipendenti di altre amministrazioni pubbliche”*;

- l'art. 114 del D.Lgs. 36/2023 disciplina nell'ambito degli appalti pubblici la figura del Direttore dei lavori e del Direttore dell'esecuzione del contratto, stabilendo che *“1. L'esecuzione dei contratti aventi ad oggetto lavori, servizi o forniture è diretta dal RUP, che controlla i livelli di qualità delle prestazioni. Il RUP, nella fase dell'esecuzione, si avvale del direttore dell'esecuzione del contratto o del direttore dei lavori, [...] 6. Salvo che non sia diversamente previsto nel bando di gara per la progettazione, le stazioni appaltanti che sono amministrazioni pubbliche affidano l'attività di*

*direzione dei lavori ai propri dipendenti; in mancanza, la affidano ai dipendenti di centrali di committenza o di altre amministrazioni pubbliche [...] Qualora le amministrazioni di cui al primo periodo non dispongano delle competenze o del personale necessario ovvero nel caso di lavori complessi o che richiedano professionalità specifiche, ovvero qualora la stazione appaltante non sia una amministrazione pubblica, l'incarico è affidato con le modalità previste dal codice. 7. Per i contratti aventi ad oggetto servizi e forniture le funzioni e i compiti del direttore dell'esecuzione sono svolti, di norma, dal RUP, che provvede, anche con l'ausilio di uno o più direttori operativi individuati dalla stazione appaltante in relazione alla complessità dell'appalto, al coordinamento, alla direzione e al controllo tecnico contabile e amministrativo dell'esecuzione del contratto [...] 8. L'allegato II.14 individua i contratti di servizi e forniture di particolare importanza, per qualità o importo delle prestazioni, per cui il direttore dell'esecuzione deve essere diverso dal RUP. 9. Qualora le stazioni appaltanti non dispongano al loro interno delle competenze o del personale necessario ad espletare l'attività di direzione dell'esecuzione, si applica il comma 6.*

**Considerato che:**

- con Ordine di Servizio del Dirigente del Servizio Igiene della Città n.1 del 5/3/2024 si è provveduto, ai sensi dell'art. 20, comma 2 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Napoli, ad articolare il servizio Igiene della Città nelle unità operative interne ognuna relativa a specifici nuclei omogenei di attività;
- con Ordine di Servizio n. 4 del 11/10/2024, si è provveduto all'assegnazione del personale alle unità operative interne del servizio Igiene della Città, ai sensi dell'art. 20, comma 2 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Napoli;
- l'attuale struttura organizzativa interna del servizio Igiene della Città, quale risultante dall'adozione dei sopra richiamati ordini di servizio del Dirigente del Servizio Igiene della Città n.1 del 5/3/2024 e n. 4 del 11/10/2024, è funzionale a garantire, da un lato, il buon andamento e l'efficienza dell'azione amministrativa e l'accrescimento professionale del personale assegnato all'Ufficio, dall'altro, a scongiurare il consolidarsi di "posizioni di privilegio" nella gestione delle attività e nel conferimento a diverso titolo di incarichi, mediante l'adozione di misure organizzative consistenti in: "doppia sottoscrizione" dei provvedimenti mediante la firma congiunta degli atti ascrivibili a determinate categorie a più alto rischio corruzione da parte del soggetto Istruttore e del Dirigente/Funzionario di riferimento; modalità operative che favoriscono una maggiore partecipazione del personale alle attività dell'Ufficio; meccanismi di condivisione delle fasi procedurali; c.d. "segregazione delle funzioni", attribuendo a soggetti diversi compiti distinti (istruttorie e accertamenti; adozione e attuazione delle decisioni e verifiche e controlli).

**Dato atto che:**

- gli incarichi di Rup, DL e DEC, sono conferiti ai dipendenti del servizio Igiene della Città appartenenti all'Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni e all'Area degli Istruttori in possesso degli specifici requisiti professionali e di esperienza richiesti per ciascuna procedura di affidamento di competenza dell'Ufficio;
- la rotazione ordinaria del personale alle dipendenze del servizio Igiene della Città per il conferimento degli incarichi di Rup, DL e DEC avviene tra il personale incardinato nel servizio tenuto conto degli incarichi già conferiti e, comunque, dei requisiti tecnico-professionali posseduti e, dunque, della infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche;
- in mancanza di personale qualificato o sufficiente a garantire la rotazione all'interno del servizio Igiene della Città, gli incarichi di Rup, DL e DEC possono essere conferiti a dipendenti di altri servizi dell'Amministrazione Comunale ovvero di altre Amministrazioni pubbliche, nel rispetto della normativa di settore, tenuto conto dei requisiti professionali e di esperienza richiesti nell'ambito delle specifiche procedure di affidamento;
- per il personale incardinato nel servizio Igiene della Città titolare di incarichi di Rup, DL e DEC è garantita, comunque, l'attuazione delle misure alternative alla rotazione ordinaria del personale in ragione dell'attuale struttura organizzativa interna del servizio Igiene della Città di cui ai richiamati ordini di servizio n.1 del 5/3/2024 e n. 4 del 11/10/2024.

**Dato atto che:**

- ai sensi dell'articolo 6 della Legge n. 241/1990, l'istruttoria necessaria ai fini dell'adozione del presente provvedimento è stata espletata dalla stessa dirigenza che lo adotta;
- ai sensi dell'art. 6-bis della L. n. 241/1990, dell'art. 6 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, adottato con D.P.R. n. 62/2013 e ss.mm. ii. e degli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento del personale del Comune di Napoli, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 69/2024 e ss.mm.ii, non si rinviene nel presente provvedimento una situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, che imporrebbe il dovere di astensione in capo al responsabile del procedimento, competente all'adozione dell'atto medesimo;
- il presente atto non contiene dati personali.

**Visti** gli obblighi di pubblicazione e rispettivi riferimenti normativi contenuti nel P.I.A.O., approvato per il triennio 2025-27, alla Sezione 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE - Sezione 2.3: Rischi corruttivi e Trasparenza;

**Attestato** che il presente provvedimento sarà soggetto alle modalità e agli obblighi di pubblicazione previsti dalla vigente normativa e dagli atti regolamentari e programmati del Comune di Napoli.

**VISTI**

- la Legge 241/1990 e ss.mm.ii.;
- la Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n.36/2023 e ss.mm.ii.;
- la Deliberazioni di Giunta Comunale n. 445/2022 e le linee guida alla stessa allegate;
- il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
- la Disposizione del Direttore Generale n. 90 del 27/12/2023;
- il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, adottato con D.P.R. n. 62/2013 e ss.mm.ii.
- Il Codice di Comportamento del personale del Comune di Napoli, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 69/2024 e ss.mm.ii;
- Reg. UE 2016/679.

**D I S P O N E**

1. di stabilire che il piano di rotazione per gli incarichi di RUP, DL e DEC, affidati al personale del servizio come da prospetto seguente, non può essere adottato in considerazione dei requisiti tecnico-professionali posseduti e, dunque, della infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, o in quanto l'esecuzione degli interventi si esaurisce in un arco temporale inferiore ai 5 anni:

ATTIVITA'	PERSONALE INTERESSATO	Rotazione
Incarico di RUP e DL in appalti di lavori D.Lgs. 36/2023	Giuseppe Oliva, Monica Pisano	Non prevista in considerazione della qualità delle specifiche competenze professionali possedute oppure in considerazione della durata dell'appalto inferiore ai 5 anni
Incarico di RUP e DEC in appalti di servizi e forniture D.Lgs. 36/2023	Monica Pisano, Marino Urso	Non prevista in considerazione della qualità delle specifiche competenze professionali possedute oppure in considerazione della durata dell'appalto inferiore ai 5 anni

2. Attuare le misure alternative alla rotazione ordinaria del personale per i soggetti titolari di incarichi di Rup, DL e DEC attraverso la struttura organizzativa interna del servizio Igiene della Città di cui agli ordini di servizio n.1 del 5/3/2024 e n. 4 del 11/10/2024, nonché attraverso: la

“doppia sottoscrizione” dei provvedimenti mediante la firma congiunta degli atti; modalità operative che favoriscono la partecipazione del personale alle attività; c.d. “segregazione delle funzioni”, già assicurata dal Codice dei Contratti attraverso la definizione delle diverse figure preposte alla gestione di appalti e contratti pubblici.

3. Dare atto che il mancato rispetto del principio di rotazione per la nomina del RUP, del DL e del DEC risulta, comunque, giustificato dalla finalità specifica del ruolo assolto nell’ambito degli appalti pubblici.
4. Dare atto, inoltre, che il principio di rotazione non viene in rilievo per l’esecuzione degli interventi che hanno durata inferiore ai 5 anni.
5. Inviare al Servizio Comunicazione istituzionale e Portale web per la pubblicazione sul sito istituzionale dell’Ente, nella sottosezione “*Altri Contenuti - Prevenzione della Corruzione*” della sezione Amministrazione Trasparente e sono comunicati al Responsabile della prevenzione della corruzione e alle organizzazioni sindacali per la dovuta informativa, secondo quanto previsto dall’art. 6.3 dei Criteri e delle linee guida per l’attuazione della misura della rotazione del personale adottati con deliberazione di G.C. n. 445/2022.

*Sottoscritta digitalmente da*

Il Dirigente  
ing. Simona Materazzo

*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 disposizione è conservata in originale negli archivi informatici del Comune di Napoli, ai sensi dell’art.22 del D.Lgs. 82/2005.*