

C O M U N E D I P R O C I D A - Provincia di Napoli

Via Libertà, n. 12 bis – 80079 PROCIDA – P. IVA 00634830632

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (organo monocratico)

presso Sez. 1 - Affari Generali e Istituzionali - Tel.: 0818101941; Fax: 0818968803
email: comune.procida@asmepec.it

RELAZIONE FINALE dell' O. I. V. anno 2013

***sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei
controlli interni presso il Comune di PROCIDA (NA)***

(art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 ; (Del. n. 23-2013) della CiVIT (ora A.N.AC. Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche); (art. 36 bis “Organismo Indipendente di Valutazione O.I.V.”, commi 4.1. lettera f) “Compiti” e 5.1 “Report operativi”, del vigente “Regolamento comunale sull’ordinamento degli uffici e servizi”, introdotto con delibera n. 6/2013 del C.C. nella seduta del 21/01/2013 di approvazione del “Regolamento sui Controlli Interni”).

Procida, 30 aprile 2014

PREMESSA

La finalità della presente Relazione è l'analisi da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dello stato attuale del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, evidenziandone i punti di forza e punti di debolezza al fine di presentare proposte per sviluppare e integrare ulteriormente il sistema.

La struttura della Relazione, prevista dall'art. 14 c. 4 lettera a) del D.Lgs. 150/2009, risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato;

inoltre, sono state applicate le seguenti disposizioni:

- art. 36 bis "Organismo Indipendente di Valutazione O.I.V.", commi 4.1. lettera f) "Compiti" e 5.1 "Report operativi", del vigente "Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi", introdotto con delibera n. 6/2013 del C.C. nella seduta del 21/01/2013 di approvazione del "Regolamento sui Controlli Interni" del Comune di Procida (NA);
- solo come parametri di riferimento, le delibere N. 4/2012 e N. 23/2013 della CIVIT (ora A.N.AC.).

Nelle pagine seguenti sono illustrati gli esiti dell'analisi del funzionamento del sistema alla data della presente relazione, garantendo la correttezza dei processi di misurazione e valutazione e la conformità degli stessi alle norme, regolamenti e metodologie di riferimento.

La Relazione è inviata agli organi di direzione politica (Sindaco, Giunta Comunale) e pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale dell'amministrazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

CONSIDERAZIONI GENERALI: il ruolo dell'OIV del COMUNE di PROCIDA – organismo monocratico istituito con decorrenza dal 15 luglio 2013.

E' opportuno specificare che la presente Relazione costituisce la prima redatta in ottemperanza al D.Lgs. 150/2009, ed è elaborata a poco più di sei mesi di insediamento del nuovo OIV monocratico, entrato in funzione in data 18 luglio 2013. A partire da tale data e anche a seguito degli stimoli ricevuti dall'OIV, sono stati compiuti notevoli sforzi di miglioramento da parte dell'Amministrazione comunale di Procida, tesi, progressivamente, ad adeguare il Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni in applicazione presso il Comune, alla normativa vigente e alle migliori prassi.

Infatti, i compiti inizialmente conferiti all'OIV dal D. Lgs. n. 150/2009 erano limitati a compiti riconducibili al sistema di valutazione della performance (ciclo della performance) della dirigenza/responsabili incaricati di posizione organizzativa.

A distanza di poco tempo però, le previsioni dei compiti si sono rivelate riduttive per contenuti e tempo stimato da dedicare, perché lo stesso legislatore nazionale e la CIVIT (ora A.N.AC.) in particolare, hanno progressivamente disposto una sequenza di adempimenti a carico delle amministrazioni, tanto che l'OIV ha assunto un ruolo fondamentale propositivo di azione e

controllo sull'attività più complessiva e non solo sull'operato dei responsabili P.O. e del connesso sistema di valutazione, come inizialmente previsto.

In particolare, l'incremento maggiore di attività e di funzioni si sono concentrate nell'ambito degli adempimenti in materia di verifica, controllo e attestazioni degli obblighi di pubblicazione e trasparenza e successivamente nella pletora di adempimenti stabiliti dalla L. n. 190/2012 (anticorruzione) e decreti attuativi del 2013 (D. Lgs. n. 33/2013 e DPR n. 62/2013 in particolare).

Struttura di supporto. Piano di prevenzione della corruzione. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione delle disposizioni sulla trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione - Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Le linee guida emanate dalla CIVIT (ora ANAC, cioè Autorità Nazionale Anticorruzione) progressivamente e profusamente dal 2010, in materia di conformazione siti web, piani della performance, piani trasparenza e integrità, piano per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, codice di comportamento dei pubblici dipendenti hanno implicato per le amministrazioni pubbliche (enti locali compresi) l'obbligo di adottare detti piani in sinergia tra loro, assegnando in ogni caso compiti aggiuntivi agli OIV di attestazione e verifica nei predetti ambiti.

A ciò si aggiunga che, nel caso specifico del Comune di Procida, l'ufficio di supporto tecnico all'OIV, che doveva essere costituito per legge con dipendenti preposti, ha di fatto comportato un ulteriore carico di lavoro e di impegno a titolo personale, per lo svolgimento degli adempimenti pratico-amministrativi e di segnalazioni agli uffici e servizi interessati sui nuovi adempimenti e per l'aggiornamento del sito web del comune, sopperito da un carico di lavoro aggiuntivo per il servizio 1° Sez. – Affari Generali ed Istituzionali. Se ne auspica la costituzione dal 2014 con l'individuazione di idonei dipendenti preposti ai compiti prescritti.

Nel corso del 2013, poi, con l'emanazione del D. Lgs. n. 33/2013 in materia di riordino degli obblighi di pubblicazione e con il DPR n. 62/2013 in materia di codice di comportamento dei dipendenti pubblici, che è stato integrato con le altre norme disciplinari vigenti per un nuovo codice personalizzato approvato con deliberazione G.C. n. Delibera N° 239 del 30.12.2013, si è ulteriormente incrementato l'ambito di azione dell'OIV, con la necessità di una interazione e raccordo costante con il servizio 1° Sez. – Affari Generali ed Istituzionali e con il Segretario Generale. Inoltre, con l'adozione della Deliberazione C.C. n. 6/2013 di approvazione del sistema dei controlli interni, in attuazione di quanto disposto dal D. L. n. 174/2012, l'OIV assume un'ulteriore connotazione di componente del sistema di controlli del comune, che non trova riscontro negli adempimenti stabiliti dalla legge nazionale per gli OIV.

Inoltre, con delibera di G.C. N° 235 del 27.12.2013 l'Amministrazione ha provveduto ad approvare il Piano delle azioni positive per il triennio 2013/2015 ex art. 48 D.Lgs.198/2006 – Codice pari opportunità tra uomo e donna.

In particolare, per quanto riguarda raccordo con il servizio 1° Sez. – Affari Generali ed Istituzionali e il responsabile pro-tempore della trasparenza e anticorruzione (Segretario Generale), si

evidenza che l'OIV ha svolto un'intensa e costante attività di informazione tempestiva sulle nuove disposizioni di legge, in particolare in materia di disposizioni riguardanti la gestione del personale e nuovi adempimenti ex D. Lgs. n. 33/2013 (riordino degli obblighi di pubblicazione nel web). Il legislatore nazionale è intervenuto infatti, in particolare per avviare un nuovo sistema di controlli, visti come cardini per la prevenzione dei fenomeni corruttivi. L'inizio dell'attività da luglio 2013 è stato caratterizzato da una proficua collaborazione con il Segretario Generale, in particolare nell'ambito delle azioni relative al ruolo di Responsabile anticorruzione e della trasparenza e integrità, per l'avvio dei controlli interni. E' stato così possibile procedere a dare applicazione e attuazione ai nuovi adempimenti previsti per i Comuni dalla L. n. 190/2012 entro il termine fissato, con la delibera G.C. n. 10 del 14/1/2014 di approvazione del PTPC Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione.

Si è provveduto, inoltre, nei termini all'adeguamento del sito web del Comune alla nuova struttura stabilita dall'allegato A) del D. Lgs. n. 33/2013, con l'istituzione della nuova sezione Amministrazione Trasparente. Il processo ha portato alla prima attestazione di specifici obblighi di pubblicazione alla data del 30.9.2013, che pur in presenza di lacune segnalate, ha comunque consentito di pubblicare la griglia nel web, con un risultato accettabile. E' stato instaurato un rapporto informativo diretto in presenza o telefonico/e-mail con il responsabile 1° Sez. – Affari Generali ed Istituzionali, per verificare tempestivamente gli obblighi e le modalità di pubblicazione sul sito web del comune, ai fini dell'attestazione resa al 31.12.2013, ugualmente in web.

I compiti di controllo e vigilanza attribuiti dal legislatore nazionale all'OIV e la copiosissima dottrina e le direttive emanate dalla CIVIT (ora ANAC) nel corso del 2013 in materia, hanno così comportato, nello spirito di collaborazione e prevenzione profusa in qualità di OIV, un'intensa attività di monitoraggio, inoltre e divulgazione delle informazioni e dei relativi adempimenti, nei confronti del responsabile della trasparenza, integrità e anticorruzione e dei servizi interessati.

E' solo il caso di evidenziare come gli obblighi di pubblicazione del D. LGS. N. 33/2013 hanno determinato un forte impatto sull'organizzazione, chiamata a rapportarsi con il responsabile della trasparenza e integrità e con il responsabile 1° Sez. – Affari Generali ed Istituzionali, per raccogliere e diffondere i dati nel web.

E' di tutta evidenza che le conoscenze informatiche sono fondamentali per la circolazione e trasmissione dei dati da pubblicare. Da qui il ruolo determinante assunto dai sistemi informativi e la conseguente necessità di una scelta organizzativa tra una struttura accentrata preposta alla raccolta e pubblicazione dei dati aggiornati ovvero di una procedura articolata e decentrata per i diversi centri di responsabilità, quest'ultima indicata dal Piano Nazionale Anticorruzione. In ogni caso si evidenzia come i carichi di lavoro per il personale vadano appositamente integrati e per questo si segnala la necessità che anche l'organizzazione complessiva dell'ente vada rivista, ove possibile, per consentire il rispetto delle disposizioni in materia.

In merito al programma triennale della trasparenza, previsto dall'articolo 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dal Dlgs. 33 del 14 marzo 2013, si è verificato che l'Amministrazione non ha ancora provveduto ad un aggiornamento specifico ed integrativo dello stesso, rispetto alla indicazione di alcune attività di carattere generale e di principio contenute nella parte conclusiva del Piano per la prevenzione della corruzione.

Si richiede all'Amministrazione una urgente attività per il completamento degli adempimenti sopra richiamati. Si precisa che la Civit con delibera n.50/2013 ha pubblicato le linee guida per l'aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014/2016 sul quale l'OIV doveva effettuare i controlli di pubblicazione entro il 31 dicembre 2013 e l'Amministrazione aveva termine per l'adozione del suddetto programma entro il 31 gennaio 2014. Pertanto, nell'ambito delle sedute successive, l'OIV si riserva di verificare gli adempimenti previsti dalla suddetta normativa.

L'attuazione della disciplina della trasparenza non si esaurisce, infatti, nella pubblicazione online dei dati ma fa riferimento a iniziative volte a garantire un adeguato livello di trasparenza nonché a favorire la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Si suggeriscono alcuni temi che il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da adottare, dovrà specificare:

- l'insieme delle informazioni da inserire sul sito internet
- la descrizione delle modalità di pubblicazione
- la descrizione delle iniziative
- la sezione programmatica: azioni da intraprendere nel triennio 2014 – 2016 (cronoprogramma)
- i collegamenti con il Piano della performance (R.P.P. – P.R.O.)
- la descrizione del processo di coinvolgimento dei portatori di interesse (cittadini, imprese, commercianti, associazioni, ecc.)
- gli adempimenti in materia di Posta elettronica certificata (PEC)
- la organizzazione delle Giornate della trasparenza.

Si aggiunge che particolare attenzione richiederà la definizione della procedura di raccolta e classificazione dei dati, delle informazioni e degli atti, così come il flusso di lavoro relativo alla consegna ed alla pubblicazione; le stesse dovranno essere oggetto di specifica regolamentazione al fine di garantire tempestività, completezza e accuratezza alla pubblicazione degli atti, dei dati e delle informazioni previste, e, in conformità a quanto stabilisce il Piano Nazionale Anticorruzione, mediante un sistema articolato e decentrato di raccolta e classificazione periodica dei dati di competenza di ciascun Servizio/Sezione. In sostanza: tutti i Responsabili di P.O. e degli Uffici di Staff dell'amministrazione devono garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

In ogni caso, il posizionamento al 1^a posto del sito web del Comune di Procida, con la copertura del 100% dei dati, nella classifica a livello nazionale stilata da La Bussola della Trasparenza del Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione, che tiene conto di tutti i siti delle pubbliche amministrazioni, rappresenta un ottimo piazzamento, a riprova anche dell'impegno profuso dagli uffici, a fronte delle predette segnalazioni. Nel prossimo monitoraggio, si auspica il mantenimento della posizione raggiunta avvalendosi dei suggerimenti che emergono dall'accesso

al sito (emoticons). Inoltre, il disco verde (green emoticon) posto fra l'altro su alcuni punti, fra i quali i dati sul personale, sull'organizzazione, sulle consulenze, sugli enti controllati, sui bandi di gara e contratti, evidenziano un risultato che è degno di segnalazione, nell'ambito del ciclo della performance, trasparenza, integrità.

Piano triennale delle performance : Performance organizzativa e Performance individuale

Si premette che per gli Enti Locali non trova applicazione l'art. 10 del D. lgs. n. 150/2009, che disciplina il Piano della Performance e la relazione sulla Performance.

Tali documenti sono in buona sostanza assimilabili alla R.P.P. allegata al Bilancio di previsione, al P.R.O., al rendiconto della Gestione ed alla Relazione al rendiconto della gestione, previsti dagli articoli 151, 169, 197, c. 2 lett. A), 227 e 231 del TUEL D. Lgs. n. 267/2000.

In sintesi, con l'adozione di tali atti, nel rispetto dei citati principi recati dagli articoli 4 e 5, comma 2, del D. lgs. n. 150/2009, il Comune realizza il ciclo di gestione della Performance.

Si ricorda che il Comune di Procida non ha l'obbligo di redigere il Piano Esecutivo di Gestione (PEG - Art. 169 TUEL), previsto per gli Enti con più di 15.000 abitanti. A supporto del processo di definizione degli obiettivi sono redatte dal Servizio Finanziario specifiche schede con l'indicazione delle risorse attribuite alla singola posizione organizzativa. In buona sostanza, con l'approvazione del P.R.O. Piano delle Risorse e degli Obiettivi, integrato con le predette schede di dettaglio finanziario, risulta definito il documento base del controllo di gestione, teso a verificare l'attuazione degli obiettivi programmatici (artt. 197, 198, 198 bis TUEL), strumento con finalità analoghe al piano dettagliato degli obiettivi PDO, previsto dall'art. 197, comma 2, TUEL.

Nell'anno 2013 le finalità del Piano triennale della Performance sono state assolte dai seguenti strumenti programmatici:

- la Relazione Previsionale e Programmatica triennale allegata al Bilancio di Previsione 2013, approvato dal C.C. nella seduta del 19/12/2013;
- lo schema di rendiconto di gestione e relativa relazione per l'esercizio finanziario 2013 (approvati con deliberazione di G.C. n. 68 del 9/4/2014 di proposta al Consiglio Comunale);
- il Piano degli Obiettivi (P.R.O. 2013) è tuttora in corso di definizione.

Con riferimento alla **performance organizzativa**, la Relazione Previsionale e Programmatica ed il Piano degli Obiettivi (Piano delle Risorse e degli Obiettivi P.R.O.), come deliberati in sede previsionale e rendicontati in sede consuntiva, per l'anno in oggetto hanno, infatti, la funzione (indicata dal T.U.E.L. Dlgs n. 267/2000) di individuare i principali elementi di performance organizzativa, quali l'attuazione delle politiche attivate per la soddisfazione finale dei bisogni della collettività e l'attuazione di piani e programmi, compresa la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa è avvenuta attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori essenzialmente a rilevanza interna e episodicamente a rilevanza esterna, riferiti ai profili di risultato e dell'efficienza ed efficacia finale.

E' stato attuato il monitoraggio, con presentazione da parte dei funzionari apicali, responsabili incaricati di posizione organizzativa P.O., di relazioni finali sulla gestione 2013 con indicazione dei dati quantitativi e qualitativi correlati agli obiettivi proposti; il livello di informazione fornito all'OIV è stato, per quanto sintetico e conclusivo, sufficientemente adeguato e puntuale.

In particolare, le relazioni hanno riferito in merito ai servizi alla persona e ai servizi aperti al pubblico, sulla base della programmazione strategica per il triennio 2013/2015 delineata dal Sindaco nella relazione allegata alla "Verifica sullo stato di attuazione dei programmi e degli equilibri di bilancio", approvata dal Consiglio Comunale con delibera n. 107 del 29/11/2012. La conclusione della predetta relazione, nell'anticipare l'assegnazione di deleghe con relativi obiettivi a tutti i soggetti dell'attività amministrativa, ha inoltre richiesto il contributo dei cittadini, i veri "portatori di interesse" del ciclo della performance del Comune, attraverso azioni di controllo e stimolo verso il miglioramento delle attività e dei servizi erogati.

La **performance individuale** dei funzionari apicali, per quanto riguarda la procedura seguita (anche se tuttora non definita) ed il sistema di valutazione adottato, ha fatto puntuale riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della performance previsto all'art. 7 del DLgs 150/2009.

Lo schema di misurazione/valutazione in uso consente l'individuazione, per ciascun livello di pianificazione, degli obiettivi, dei livelli di servizio attesi, dei responsabili del grado di conseguimento del risultato, delle risorse impiegate (mediante la scheda finanziaria, c.d. PEG, redatta per singolo obiettivo assegnato a ciascun Responsabile P.O., con indicazione del capitolo e stanziamento di bilancio, impegni, scostamento e relativa motivazione), così da consentire una rapida ed agevole interpretazione da parte dei portatori di interesse/cittadini, a cui i documenti di pianificazione sono rivolti. Gli obiettivi, collegati ai livelli di prestazione di ciascun servizio/P.O., come individuati dalla vigente organizzazione degli Uffici e Servizi del Comune di Procida con la ripartizione delle attività e delle funzioni fra le "sezioni" e la dotazione di risorse di personale per ciascuna di esse (delibera G.C. n. 130/2008 e ss.ii.mm.), sono costituiti da obiettivi di mantenimento, di miglioramento, di sviluppo.

Il Regolamento per la misurazione, la valutazione, l'integrità e la trasparenza della performance individuale ed organizzativa in uso presso il Comune di Procida è stato approvato con delibera G.C. n. 106 del 08/07/2011, in applicazione della delibera di Consiglio Comunale n. 126 del 18/12/2010, con la quale sono stati approvati gli indirizzi ed i criteri generali per la predisposizione del nuovo regolamento degli uffici e dei servizi e per il suo adeguamento ai principi introdotti dal D. lgs. n. 150/2009.

A tale regolamento l'O.I.V. deve uniformarsi, per espressa disposizione dell'Ente giusta delibera G.C. n. 44/2013 di istituzione dell'O.I.V. e art. 36 bis del Regolamento sui Controlli Interni, approvato con delibera del C.C. n. 6/2013.

Inoltre, con riferimento alla definizione dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione, attribuita ai Responsabili incaricati di P.O., si è constatato che, con deliberazione G.C. n. 68 del

7/5/2009, l'Amministrazione approvava il verbale della Commissione Trattante Decentrata del Comune di Procida del 23/04/2009, relativo al sistema di valutazione degli incarichi di posizione organizzativa, riconoscendo ai singoli responsabili di P.O. la rispettiva retribuzione di posizione scaturita dalle apposite schede di "pesatura".

Le regole e le modalità indicate nel citato Regolamento individuano tutti gli aspetti operativi e gestionali necessari per un corretto ed efficace svolgimento delle fasi del ciclo della performance organizzativa ed individuale.

In merito al procedimento di formazione del Piano Risorse ed Obiettivi PRO per l'anno 2013, si rileva che, pur essendosi avviata la procedura con l'assegnazione iniziale da parte del Sindaco degli obiettivi strategici ai componenti della compagine amministrativa (Assessori e Consiglieri Delegati), non risulta formulato alcun documento di programmazione gestionale a seguito di confronto/negoziazione con i Responsabili P.O.

Al riguardo si è ripetutamente evidenziata la necessità di pervenire al più presto alla definizione di obiettivi prefissati misurabili, presupposto indispensabile di una corretta gestione amministrativa nonché del processo di valutazione della performance organizzativa ed individuale ai sensi del d. lgs. n. 150/2009.

Per questi motivi si è prioritariamente avviata l'analisi della situazione "in itinere" con gli esponenti dell'Amministrazione, allo scopo di favorire ed accelerare la conclusione del procedimento di formazione del PRO 2013, e si è persistito nelle attività di impulso e di controllo al fine di pervenire alla formalizzazione degli obiettivi individuali da assegnare ai responsabili delle strutture di riferimento, con l'attribuzione delle risorse alla singola posizione organizzativa sulla base del bilancio di previsione in corso di elaborazione.

Al riguardo, tenuto conto del protrarsi dell'approvazione del Bilancio preventivo 2013, la cui scadenza era stata fissata al 30/11/2013, si è ritenuto urgente ed indispensabile riavviare il procedimento di negoziazione teso all'approvazione del PRO 2013, con la definizione degli obiettivi da assegnare ai responsabili incaricati di posizione organizzativa.

In proposito, l' O. I. V. ha ribadito che l'approvazione del documento di sintesi degli obiettivi da parte dell'Amministrazione costituisce presupposto ineludibile per il prosieguo dell'attività di valutazione e di erogazione della retribuzione di risultato, sussistendo tale obbligo come definito dal d. lgs. n. 150/2009.

Infatti il documento formale di approvazione (P.R.O. 2013) costituisce il presupposto del progredire amministrativo per programmi; esso deve seguire immediatamente l'approvazione del bilancio di previsione – in assenza del PEG –, poiché la progettualità non può essere limitata alla iniziativa del singolo funzionario operante, ma costituisce la sintesi della "buona amministrazione integrata".

In merito alla definizione del P.R.O. 2013, l' O.I.V., a seguito della deliberazione in data 19/12/2013 del Consiglio Comunale di approvazione del bilancio per l'esercizio finanziario 2013, nelle more delle scelte che gli Organi di governo vorranno assumere in merito alla definizione del procedimento per l'attribuzione degli obiettivi ai responsabili incaricati di P.O., in assenza di

comunicazioni in merito all'attività di confronto/negoziazione dell'Amministrazione con i diversi responsabili incaricati di P.O., al fine di preservare la continuità amministrativa, ha ritenuto ineludibile la prosecuzione dei compiti di istituto.

Pertanto, in relazione alle disposizioni vigenti del "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance", approvato con delibera G.M. n. 106 del 8/07/2011, in merito alla attività di Programmazione dell'Ente ed in particolare alla definizione del Piano delle Risorse e degli Obiettivi (PRO), quale atto alla base del ciclo della performance della gestione amministrativa, l'O.I.V., ha rimesso agli Organi di Governo quanto proposto dai responsabili incaricati di Posizione Organizzativa.

In conclusione, riguardo alla procedura di performance individuale per la definizione ed assegnazione degli obiettivi, l'OIV ha rilevato la necessità di un maggiore collegamento tra gli obiettivi individuali e le strategie espresse nella Relazione Previsionale e Programmatica; inoltre, le modalità di assegnazione degli obiettivi individuali alle figure apicali devono essere più coerenti con le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della performance e più rispettose della tempistica delle fasi del ciclo della performance.

Incarichi di posizione organizzativa P.O.

In merito alla struttura tecnocratica del Comune l' O.I.V. prende ha preso atto del decreto sindacale n. 21 del 13/06/2013, con il quale è stato conferito al dott. Vincenzo Roggiere l'incarico di posizione organizzativa della Sezione n. 7 "Servizi Finanziari". Al riguardo, si osserva la necessità di attribuire l'incarico di responsabilità di P.O. anche agli altri titolari di funzioni ex art. 107 d.lgs. n. 267/2000, considerato che gli stessi, pur continuando ad esercitare regolarmente i poteri di gestione delle risorse destinante dal bilancio comunale al rispettivo servizio amministrato, non hanno ricevuto la formalizzazione dell'incarico ovvero risulta ampiamente scaduto il termine di proroga del precedente provvedimento.

Relativamente alle modalità di conferimento e di revoca degli incarichi, queste sono demandate all'autonomia regolamentare degli enti, dato che l'art.9 del CCNL del 31.3.1999, tuttora vigente in materia, si limita ad enunciare solo due principi di carattere generale: gli enti devono tenere conto, rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale (ordinariamente della categoria D, della categoria C negli enti privi di personale di categoria D).

In conclusione, si osserva che la titolarità della posizione organizzativa coincide con la responsabilità degli uffici e dei servizi formalmente individuati. Si riscontra, in proposito, l'avvio di una procedura di acquisizione informativa interna sulle aspirazioni all'assunzione di responsabilità di gestione, recentemente promossa dall'Amministrazione, tesa alla attribuzione di incarichi di responsabilità di posizione organizzativa. Si auspica la rapida definizione della stessa e la conseguente formalizzazione degli atti di incarico ex art. 107 d.lgs. n. 267/2000.

Monitoraggio del lavoro flessibile 2012 - adempimenti ex articolo 36, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 e articolo 1, commi 39 e 40, della legge 190/2012 - scadenza 31 ottobre 2013

In relazione alle schede di monitoraggio delle tipologie di lavoro flessibile compilate dal Comune di Procida (NA), anche in relazione alle eventuali anomalie rilevate dal sistema nel corso della rilevazione, l'O.I.V. ha formulato le prescritte valutazioni riguardo alle giustificazioni riferite alla anomalia rilevata in merito alla mancata approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità.

Le giustificazioni addotte sono state ritenute non valide. Infatti, pur prendendo atto della proposta di Piano triennale all'esame dell'Amministrazione per la prossima successiva approvazione per il triennio 2013-2015, l'attuazione del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna per la promozione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, mediante piani di azioni positive, è espressamente disposta dal decreto legislativo 198/2006 con l'art. 48, che prescrive anche specifiche sanzioni per il mancato adempimento (all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 165/2001 e s.m.i. : "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono [...] non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette"). Con la approvazione del Piano delle azioni positive per il triennio 2013 – 2015 (deliberazione G.C. n. 235 del 27/12/2013) l'Amministrazione ha adempiuto all'obbligo di favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

CONCLUSIONI

L'OIV ha svolto per quanto di competenza iniziative di propulsione, trasferendo informazioni o segnalando pareri, delibere in particolare della CIVIT/ANAC per quanto di interesse, o meglio, eccedendo anche dalle proprie competenze, soprattutto tenuto conto della proliferazione di normative nazionali, interpretazioni, dottrina, giurisprudenza in materia di lavoro pubblico e politiche economiche del personale. Le attività sono state svolte o in autogestione o in particolare in accordo con il responsabile 1° Sez. – Affari Generali ed Istituzionali ed il Segretario Generale.

Permane in ogni caso la difficoltà di poter disporre di banche dati utili per la programmazione e per il necessario controllo di gestione che deve essere parte integrante del controllo strategico da avviare nel 2015 (salve proroghe di legge).

Si rimarca quindi quanto già rilevato nei verbali redatti nel corso del 2013, che si sintetizza:

l'assoluta necessità di passare da un sistema empirico di raccolta dati, in gran parte manuale e su cartaceo, a un sistema informatizzato a disposizione di tutti gli uffici, ma in particolare del servizio del personale, 1° Sez. – Affari Generali ed Istituzionali, che consenta anche di attivare un efficace sistema di controlli interni sulla gestione, non solo nella logica della legittimità formale, doverosa per altro, ma soprattutto per consentire all'Amministrazione e anche all'OIV di disporre di un sistema di monitoraggio continuo, finalizzato a verificare i possibili ambiti di azione, con specifico riferimento alle dinamiche dei costi del personale.

In relazione ad adempimenti dell'OIV che presuppongono pareri o attestazioni per legge e verbali: gli stessi sono depositati in atti presso il servizio 1° Sez. – Affari Generali ed Istituzionali e trasmessi al Sindaco e, ove indicato, anche ad altri destinatari.

L'allegata relazione rappresenta il documento di sintesi dell'attività svolta nell'anno 2013, che viene redatta con specifico riferimento e rimando anche ai verbali, già trasmessi e in atti e presenti sul sito web del comune nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" – sotto-sezione di primo livello "Personale" – sotto-sezione di secondo livello "O.I.V. e responsabile misurazione performance".

Letto, confermato e sottoscritto, il componente dell'O.I.V. del Comune di Procida (Na), organo monocratico,

F.to Dott. Salvatore Corporente.