



**Comune di Civitavecchia**  
città metropolitana di Roma Capitale

Servizio Segreteria Generale  
Ufficio Controlli Interni

Prot. 95625 del 14/11/2017

Risposta a nota n. 0017592-12/10/2017-PR\_LAZ-T61-P

**Spett.le Corte dei Conti**  
**Procura Regionale per il Lazio**  
**c.a. del Vice Procuratore**  
**generale**  
**Cons. Massimo PERIN**  
Via Baiamonti n. 25  
00100 Roma  
[latio.procura@corteconticert.it](mailto:latio.procura@corteconticert.it)

**E pc. Ministero dell'Economia e delle**  
**Finanze – Dipartimento**  
**Ragioneria Generale Stato –**  
**Ispettorato Generale di**  
**Finanza – Settore V**  
[rgs.ragionieregenerale.coordina  
mento@pec.mef.gov.it](mailto:rgs.ragionieregenerale.coordina<br/>mento@pec.mef.gov.it)

**Oggetto: trasmissione, ai sensi dell'art. 58, comma 2, del d-lgs n. 174 del 2016, della relazione documentata sul procedimento istruttorio riguardante "Verifica amministrativa-contabile eseguita presso il Comune di Civitavecchia (S.I. 2487)". Proc. n. V2015/00248.**

Si fa seguito alla lettera di trasmissione del decreto adottato ex art. 58, comma 2, del D.lgs. 26 agosto 2016, n. 174, dove viene richiesta la produzione di una relazione in merito al punto n. 21 della verifica amministrativa contabile del Ministero dell'Economia e delle Finanze, riguardante l'"Illegittima erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa, conferita sulla base di carenti motivazioni e generici criteri selettivi che hanno permesso alla quasi totalità degli interessati di vedersi riconosciuto il valore massimo dell'emolumento."

La S.V. ha richiesto in particolare:

1. l'elenco di tutti gli atti e i provvedimenti amministrativi adottati per positivamente definire il rilievo n. 21 della relazione ispettiva n. S.I. 2487/V, evidenziando, per ogni atto e/o provvedimento, i nominativi dei responsabili e l'indirizzo di residenza degli stessi;
2. tutti gli atti e i provvedimenti amministrativi che hanno portato alla formazione della volontà intestabile all'ente, con l'indicazione dei soggetti responsabili e loro indirizzo;



**Comune di Civitavecchia**  
città metropolitana di Roma Capitale

Servizio Segreteria Generale  
Ufficio Controlli Interni

3. atti e provvedimenti amministrativi aventi ad oggetto il potere di firma in ordine alle procedure amministrative in parola;
4. l'incidenza causale dei singoli comportamenti posti in essere dai diversi attori coinvolti nella vicenda.

Gli argomenti di cui ai punti 1,2 e 3 sono esplicitati nell'allegata relazione predisposta dal dirigente del Servizio Risorse Umane (prot. n. 93034 del 06/11/2017), da dove emerge con chiarezza e con documentazione probatoria, che la retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa è sempre stata legata ad un processo di valutazione basato sia sul raggiungimento degli obiettivi assegnati al servizio in cui prestava la sua opera la posizione organizzativa, che sulle capacità e comportamenti degli stessi, operato dal dirigente responsabile sulla base di un sistema di valutazione che si è evoluto nel corso del tempo (vedasi dettaglio della relazione: punti 1) risultato anno 2008-2010; 2) risultato anno 2011; 3) risultato anno 2012).

Infatti il dirigente responsabile di ogni servizio provvedeva, tenuto conto degli obiettivi definiti annualmente nel PEG e trasmessi a tutti i dirigenti dal Direttore Generale (come presenti nell'allegato B), ad assegnarli al proprio personale, procedendo poi ad effettuare la valutazione a consuntivo sulla base delle risultanze derivanti dal Sistema di valutazione.

Per quanto riguarda il punto 4 richiesto, si rileva come il sistema di valutazione prevedeva, per ogni anno:

- la previsione degli obiettivi annuali mediante attività di coordinamento tra il Direttore Generale, i dirigenti e gli assessori (atti inseriti nell'allegato B e suddivisi per anno);
- l'approvazione del PEG e piano dettagliato degli obiettivi da parte della Giunta Comunale su proposta della Direzione Generale, quale documento successivo e correlato alle attività strategiche inserite nella Relazione Previsionale e Programmatica;
- l'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti con apposite note del Direttore Generale (atti inseriti nell'allegato B e suddivisi per anno);
- la rendicontazione al Nucleo di Valutazione (atti inseriti nell'allegato B e suddivisi per anno);
- la valutazione ad opera del dirigente, nel corso dell'anno successivo a quello di riferimento, del proprio personale sulla base dei sistemi approvati e relativa assegnazione alla PO, mediante determinazione dirigenziale adottata da ogni dirigente, della valutazione conseguita;
- liquidazione operata dal Servizio organizzazione e gestione del personale.

L'amministrazione era supportata da un Nucleo di Valutazione collegiale composto da due membri interni (Direttore Generale e Segretario Generale) e da un membro esterno, che procedeva a valutare solo i dirigenti e non il personale, essendo questo di competenza del dirigente. Il Nucleo di Valutazione altresì era competente per tutta la materia inerente la performance (post Dlgs 150/2009) e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi (ante D.Lgs 150/2009) e supportava l'ente in tutte le attività previste da legge.

Nel corso del 2012 è stato invece nominato un OIV monocratico.

Come si evince dalla documentazione allegata, il sistema di valutazione dell'ente si è evoluto nel corso degli anni oggetto della verifica, passando dall'utilizzo di metodologie e schemi distinti per dirigenti e



**Comune di Civitavecchia**  
città metropolitana di Roma Capitale

Servizio Segreteria Generale  
Ufficio Controlli Interni

personale, adottati nel 2000, all'adozione, nel corso del 2010, di un manuale del valutatore predisposto dal Nucleo di Valutazione, ed infine l'adeguamento alle disposizioni del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, recependo preliminarmente le disposizioni sulla performance nel proprio Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, con deliberazione di Giunta Comunale del 29 dicembre 2010 n. 434, successivamente con l'adozione, mediante deliberazione di Giunta Comunale del 02/09/2011 n. 222, del Sistema di misurazione e valutazione della performance, il quale prevedeva e regolava la valutazione di tutto il personale dell'ente, dirigenti e non (atti presenti nei documenti allegati).

Nel corso del 2013, l'OIV monocratico ha poi provveduto a redigere un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 18/03/2013, tutt'ora in vigore.

Nel ribadire la correttezza dell'operato dell'amministrazione, si sottolinea comunque che l'ente ha posto in essere quelle attività necessarie a definire in maniera positiva il rilievo 21 ed in generale tutti i rilievi evidenziati nella Verifica ispettiva del MEF, che possono così essere riassunte:

- la messa in mora ai sensi dell'art. 2033 c.c. dei dirigenti e posizioni organizzative *pro-tempore*, con scopi cautelari e di interruzione della prescrizione (i cui atti sono presenti nell'allegato A);
- riduzione, nel tempo, della dotazione organica passata da n. 547 unità di personale del 2008 al n. di 432 del 2017;
- riduzione, nel tempo, delle figure dirigenziali, passati da n. 16 del 2008 a n. 7 nel 2017;
- diminuzione delle assunzioni di personale, nonostante il rispetto di tutti i vincoli posti in materia e la disponibilità di turn over;
- sensibile riduzione del numero dei contesti di posizione organizzativa, passati da n. 24 del 2008 a n. 10 del 2017;
- rilevante riduzione della spesa di personale derivante da tali azioni, passate da € 19.237.378 del 2007 ad € 12.612.495 del 2016;
- sottoscrizione del CCDI normativo del personale non dirigente avvenuta in data 20/02/2017.

Nell'allegato C) sono contenuti gli atti amministrativi dimostranti tali elementi.

Inoltre si rappresenta che gli atti richiesti nei punti 2 e 3 e relativa residenza dei soggetti responsabili, sono elencati nel dettaglio ALL. B) anno 2008, anno 2009, anno 2010, anno 2011, anno 2012 della relazione suddetta.

Ad ulteriore riprova dell'intenzione dell'amministrazione di procedere alla risoluzione di tutti i rilievi posti nella verifica amministrativo contabile, nell'allegata relazione vengono altresì evidenziate tutte le azioni positive messe in atto dall'ente al fine di definire anche il rilievo n. 23 avente ad oggetto le criticità inerenti le varie indennità corrisposte, che si ritiene correlato al 21, e che prevedeva:

- a) indennità di rischio, corrisposta mensilmente per tutto l'anno compreso il periodo di ferie;
- b) l'indennità di disagio, corrisposta ai dipendenti dell'ufficio anagrafe per i rientri del sabato e dei giorni festivi nell'anno 2012;
- c) il cumulo delle due indennità;



**Comune di Civitavecchia**  
città metropolitana di Roma Capitale

Servizio Segreteria Generale  
Ufficio Controlli Interni

- d) l'indennità di turno, corrisposta ad un dipendente del Polo Universitario;
- e) l'indennità di vigilanza, corrisposta in modo generalizzato anche sugli agenti municipali che svolgono attività amministrativa.

Nel rimanere a disposizione per ogni eventuale informazione, si porgono distinti saluti.

Il sindaco  
Ing. Antonio Cozzolino

Il Segretario Generale  
Dott.ssa Caterina Cordella