



Venezia, 25-03-2019

nr. ordine 1476  
Prot. nr. 58

All'Assessore Paolo Romor

**e per conoscenza**

Alla Presidente della X Commissione  
Alla Segreteria della Commissione consiliare X  
Commissione  
Alla Presidente del Consiglio comunale  
Al Sindaco  
Al Capo di Gabinetto del Sindaco  
Ai Capigruppo Consiliari  
Al Vicesegretario Vicario

## INTERROGAZIONE

**Oggetto:** Problematiche inerenti la gestione del Personale comprensiva degli incarichi. Chiarimenti sull'area Anticorruzione del Comune di Venezia.

**Tipo di risposta richiesto:** in Commissione

**PREMESSO CHE:**

- tra gli impegni e gli obblighi delle Amministrazioni comunali troviamo precisi impegni sulla gestione del Personale quali:
- accrescere l'efficienza delle Amministrazioni pubbliche al fine di un miglior servizio alla collettività;
  - razionalizzare il costo del lavoro pubblico contenendo la spesa complessiva per il personale diretto e indiretto;
  - realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità sia di genere sia individuali;
  - attivare la responsabilità dei dirigenti e collaboratori, la flessibilità dell'organizzazione, l'informatizzazione, la semplicità dei procedimenti, l'affinamento delle procedure e l'introduzione di procedure di controllo.

**PRESO ATTO CHE:**

- codesta Amministrazione, periodicamente, bandisce la procedura per l'affidamento degli incarichi di Posizione Organizzativa, ai sensi dell'art. 10 comma 4 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- con pg n. 594545 del 10/12/2018 e' stato pubblicato l'avviso, per l'affidamento degli incarichi sopra citati, relativamente ai soli Servizi della Direzione Coesione Sociale;
- con pg n. 82914 del 15/02/2019, successivamente rettificato e sostituito con pg n. 92548 del 21/02/2019, e' stata pubblicata la procedura per l'affidamento di tutti gli incarichi di Posizione Organizzativa, ad eccezione di quelli già assegnati a dicembre (leggasi punto precedente);
- negli avvisi di cui sopra e' riportato che *"il/la Dirigente a cui afferisce la Posizione Organizzativa valuterà le candidature, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, tenendo conto del relativo curriculum personale, della capacità decisionale e di coordinamento, della propensione all'assunzione di responsabilità e degli elementi di valutazione indicati nel C.C.N.L. 21/05/2018, art. 14, comma 2 ed in particolare:*

- natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- requisiti tecnico-culturali posseduti;
- attitudini, capacità professionale e organizzativa;
- esperienza acquisita".

## CONSIDERATO CHE:

- risulterebbe, che per quanto riguarda le candidature non sarebbe stato effettuato un colloquio con tutti i candidati da parte del Dirigente dello specifico Settore di appartenenza;
- nel caso dell'avviso pg n. 594545 del 10/12/2018, il numero degli incarichi da assegnare erano 17 e ben 15 sono stati riassegnati ai precedenti Funzionari che già ricoprivano quel ruolo e per 1 invece si tratta di nuova nomina in sostituzione di altra Funzionaria assegnataria di nuovo incarico di PO nell'ambito della medesima Direzione;
- nel caso degli avvisi pg n. 82914 del 15/02/2019 e pg n. 92548 del 21/02/2019 su 170 incarichi da assegnare, ad oggi oltre 150 ne sono stati riconfermati, mentre altri 2 che erano vacanti sono stati assegnati a nuovi funzionari;
- viene da chiedersi che se tutto ciò sia in linea con i presupposti elencati nelle PREMESSE;

- recentemente, per effetto della DG. 2019/74 del 5/03/2019, sono state operate diverse modifiche alla struttura organizzativa degli Uffici di questo Comune, come ad esempio quelle che hanno riguardato il "Settore Prevenzione della Corruzione" per il quale sulla cui citata delibera si legge nel "Valutato che": *"all'interno della struttura del Segretario Generale e del Settore Prevenzione della Corruzione, Controlli amministrativi di secondo livello e Tutela dati personali, al fine di razionalizzare il riparto delle funzioni e garantire l'ambito di terzietà nel controllo separando le funzioni programmatiche in materia di anticorruzione e trasparenza da quelle di verifica, operare un riassetto organico delle competenze riducendo gli attuali quattro servizi a tre e rideterminando le relative funzioni e quelle del servizio di segreteria generale e coordinamento controlli"*;

- viene quindi da interrogarsi sull'opportunità di tali modifiche e sull'impatto che avranno in un settore così delicato. Tenendo conto che, per la "Struttura di Supporto al Responsabile di Prevenzione della Corruzione", erano stati previsti, (nell'aggiornamento di giugno 2016 al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2016", a pagina 11) almeno "... n° 5 dipendenti (n. 3 appartenenti alla categoria D e n° 2 alla Categoria C)...". Veniva in effetti evidenziata la peculiarità del Settore, mentre ad oggi, l'Area che riguarda l'Anticorruzione e la Trasparenza, risulterebbe poco più di una scatola vuota, anche in considerazione del fatto che nel tempo i componenti, con specifiche competenze, sono stati anche trasferiti;

- la menzionata DG. 2019/74 prevede inoltre, nel "Ritenuto quindi": *"di dare mandato al Nucleo di Valutazione di procedere alla pesatura delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative"*.

## SI CHIEDE AL SINDACO ED ALL'ASSESSORE COMPETENTE:

- quale sia la logicità sottesa a tale procedura di assegnazione degli incarichi, se negli anni la quasi totalità degli stessi viene affidata sempre alle medesime persone e contemporaneamente non si attuano percorsi di sviluppo professionale per dare attuazione al principio di meritocrazia. In effetti ad oggi chi non è in possesso di incarico di PO può sperare di ottenerlo solo in due circostanze: o con la istituzione di nuovi posti o nella speranza che chi attualmente ha un incarico di PO cessi dal servizio;

- con quali modalità il/la Dirigente possa valutare le candidature se non viene effettuato un colloquio col candidato;

- come intenda l'Amministrazione ottemperare ai principi di trasparenza e anticorruzione se alcuni incaricati di PO in Settori particolarmente delicati occupano detti posti da oltre un decennio (se non di più) che non significa dubitare della capacità e onestà degli attuali incaricati ma creare le condizioni per garantire la più completa trasparenza;

- ad esempio e sempre restando alle sopracitate modifiche all'Area alla Trasparenza e Anticorruzione, di chiarire se a tale ripartizione di funzioni non sarebbe stata invece preferibile un altro tipo di manovra, tesa all'aumento gestionale del Settore, anziché diluirne le potenzialità operative;

- di definire, altresì, dettagliatamente la sopracitata ripartizione (schematizzata a pagina 6 dell'allegato A della DG 74/2019), spiegando come sarà ivi distribuito il Personale, definendone le varie categorie e soprattutto le funzioni;

- se, contestualmente alla prevista "pesatura delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative", abbia pensato di **programmare** una rotazione di detti incarichi, come previsto dalle vigenti norme anticorruzione. Considerando anche di estendere, attraverso un **piano programmatico**, la rotazione a tutto il Personale. Ciò soprattutto prendendo atto che l'ultimo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, riporta a pagina 88 i dati della rotazione riferita al triennio scorso, **e quindi viene da domandarsi cosa intenda fare in tal senso, per il successivo triennio, in quanto sembra che l'attuale Piano Triennale sia carente di tale prerogativa;**

- infine, tenendo conto del fatto che l'ultimo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di questo Comune, a pagina 89 prevede che: *"per il restante personale addetto alle aree a più elevato rischio corruzione, la durata dell'incarico non può essere superiore a tre anni, tenuto conto anche delle esigenze organizzative; alla scadenza*

*del termine massimo l'incarico deve essere di regola affidato ad altro dipendente, a prescindere dall'esito della valutazione", se si possono conoscere i dati, le modalità e i criteri attuati in tal senso nel corso del triennio 2016-2017-2018.*

**Ottavio Serena**

Renzo Scarpa