

Gestione liquidatoria IIAACCP Campani

Nucleo Indipendente di Valutazione IACP di Napoli in liquidazione

Al Commissario dott. Ruggero Bartocci

Al sub Commissario Avv. Umberto Gentile

Al Responsabile della Trasparenza dott. Luigi Schiavo

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e di integrità dei controlli interni Anno 2022

SOMMARIO

1. *Presentazione*
2. *Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione, Struttura tecnica e infrastruttura di supporto, fabbisogno e definizione degli obiettivi*
3. *Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controllo interni*
4. *Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione*
5. *Descrizione delle modalità del monitoraggio del Nucleo Indipendente di Valutazione*
6. *Proposte di miglioramento del sistema di misurazione e valutazione*
7. *Valutazione Performance Individuale*

1. PRESENTAZIONE

La Relazione del NIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e di integrità dei controlli interni dello IACP in liquidazione di Napoli è redatta secondo le indicazioni relative alla relazione degli OIV di cui all'art. 14, c. 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. ed è il documento nel quale il NIV, nell'ambito del proprio ruolo di promozione, supporto e garanzia della validità metodologica dell'intero sistema di gestione della performance, nonché la sua corretta applicazione, riferisce sul funzionamento effettivo del ciclo della performance.

Al fine di rendere la lettura snella, chiara e di facile intelligibilità, il NIV ha cercato di predisporre in maniera schematica la propria Relazione, articolandola in sintonia con quanto previsto dalle Delibere Anac n. 4/2012 e n. 23/2013.

La presente Relazione è trasmessa all'indirizzo pec dello IACP di Napoli in liquidazione ed ha come destinatari il Commissario, quale Organo d'indirizzo politico – amministrativo, il Sub Commissario ed il Responsabile della Trasparenza.

La presente relazione annuale si riferisce al ciclo di gestione della performance dell'anno 2022, di cui illustra criticità e progressi, dando anche conto dei riflessi che si sono prodotti sull'avvio del ciclo 2023.

La lettura della relazione, insieme a quella di ogni altro documento dello IACP di Napoli, non può prescindere dalla considerazione che si tratta di un Ente pubblico non economico in liquidazione, deputato a smaltire le passività con le risorse individuate dal Regolamento Regionale n. 4/2016 e dal Protocollo d'Intesa 2022 con ACER Campania e caratterizzato da legami forti con quest'ultimo.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE STRUTTURA TECNICA E INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO, FABBISOGNO E DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Nel 2022 il ciclo di gestione della performance si è sviluppato come previsto nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024, approvato con determina n. 85 del 23/12/2022 del Commissario liquidatore dello IACP di Napoli (R.U. n. 86 del 23/12/2022), nell'ambito del quale è contenuto il Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto delle previsioni di cui al Piano per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2022-2024, approvato dall'Ente con determina n. 77 del 01/12/2022 del Commissario liquidatore (R.U. n. 78 del 01/12/2022.)

L'esame condotto nella presente relazione non può prescindere dalla situazione peculiare dell'Ente esaminato: infatti, come è compiutamente rappresentato nella determina n. 80 del 15/12/2022 – R.U. 81 di pari data – con la quale il Commissario liquidatore ha approvato il PIANO FABBISOGNI PERSONALE 2022-2024 e la DETERMINAZIONE della DOTAZIONE ORGANICA, dal 01/01/2020 si è realizzata l'incorporazione di tutti gli IIAACCPP Campani nell'ACER, che è subentrata ai rapporti attivi e passivi di tali Istituti (al netto di quelli legati alle nuove funzioni liquidatorie degli stessi). Nell'ambito di tale incorporazione tutto il personale dipendente degli Istituti è stato assorbito da ACER. Dall'01/01/2020 gli IIAACCPP Campani, pertanto, nel nuovo stato di enti in liquidazione, non hanno più una dotazione o pianta organica propria, essendo queste ultime confluite e rimodulate in ACER.

Pur nella consapevolezza che la programmazione del fabbisogno di personale è strumento necessario, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, non si può prescindere dal rilevare che, nel caso specifico, in ragione dello stato liquidatorio e del suo orizzonte di durata limitato alla realizzazione della liquidazione, non esistono esigenze strutturali e permanenti dell'ente, che consentano la programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, atteso anche che le esigenze per l'ordinaria gestione delle attività sono soddisfatte ricorrendo a comandi di personale dirigente e dipendente da ACER e, precisamente, mediante un dirigente a tempo pieno ed una funzionaria a tempo pieno, incardinati presso lo IACP di Napoli in liquidazione ma con compiti relativi anche a tutti gli altri quattro IIAACCPP Campani in liquidazione, i quali ultimi rimborsano, per la rispettiva quota, la spesa per tale personale sostenuta dallo IACP di Napoli in liquidazione.

Anche per eventuali esigenze che dovessero emergere, in considerazione della gracilità della propria struttura organizzativa, dell'assenza di un ufficio risorse umane e del limitato orizzonte temporale, lo IACP in liquidazione di Napoli soddisferà le proprie esigenze o mediante il personale oggi comandato da ACER.

Scelte diverse comporterebbero un appesantimento burocratico ed economico che alimenterebbe ancor di più il distoglimento delle limitate risorse finanziarie disponibili dalle attività connesse alla *mission* istituzionale.

Alcune criticità emergono in relazione ad aspetti allo stato non risolvibili, quali ad esempio la rotazione del personale (per ovvie ragioni) o avviate solo in fase embrionale, quali le misure in materia di conflitto interessi (mancata disciplina della verifica delle dichiarazioni rese). In merito a tale ultimo aspetto, si ritiene indispensabile raccomandare la implementazione delle procedure di acquisizione e verifica.

Anche per quanto attiene al Whistleblowing, la misura risulta non ancora attuata.

3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

Il Piano in esame è redatto in armonia con il bilancio di previsione 2021-2023, nel quale è prevista la copertura finanziaria della spesa per il personale comandato da ACER. Secondo quanto rappresentato nella determina di approvazione del PIAO 2022-2024, l'Ente provvederà, nel Bilancio 2022-2024, a dare copertura finanziaria delle spese per il personale in comando da ACER, rimodulando gli importi sulle spese degli effettivi comandi realizzatisi o da realizzare.

Per il futuro si raccomanda il rispetto dei termini di adozione del bilancio, al fine di una più corretta considerazione dei riflessi finanziari.

4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Quanto al sistema di monitoraggio sul rispetto degli obblighi di pubblicazione, il PTPCT, come rappresentato al paragrafo 2, al quale si fa rinvio, risulta regolarmente adottato. Il relativo monitoraggio al 30 giugno 2023 sarà effettuato dal NIV entro il 15 settembre 2023 (v. comunicato ANAC del 17 luglio 2023), secondo le previsioni e le indicazioni di cui alla Delibera ANAC n. 203 del 17/05/2023, mediante l'utilizzo dell'apposita applicazione web predisposta dall'Autorità anticorruzione. Tuttavia, la Relazione annuale 2022 del RPCT evidenzia la mancata informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione dedicata del portale istituzionale. Ne consegue un inevitabile difficoltà nel rispetto degli obblighi di trasparenza. Molte misure, seppur previste nel PTPCT, sono rinviate, per l'attuazione, ad un futuro rafforzamento della struttura organizzativa. In merito, il NIV raccomanda di procedere con la massima celerità ad individuare una soluzione, condivisa anche con gli altri IACP, che consenta di assolvere in maniera organica e sistematica agli obblighi di cui al D. Lgs. 33/2013.

Un'ulteriore criticità è rappresentata dai tempi di approvazione del PTPCT che non hanno consentito un monitoraggio di tutte le misure specifiche, rinviato al 2023. In merito il NIV raccomanda, per il futuro, il rispetto dei termini di approvazioni disposti dalla normativa vigente, ritenendo che la limitata consistenza dell'organico non possa essere considerata un'esimente.

5. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DEL NIV

Generalmente, l'attività di monitoraggio svolta dal NIV si basa sulla "riconciliazione" tra le indicazioni ANAC e, quando applicabili, le linee guida e gli orientamenti formulati dal Dipartimento della Funzione Pubblica da un lato, e la documentazione resa disponibile dall'Ente, dall'altro.

E' opportuno sottolineare che il NIV è stato nominato con decorrenza 03/02/2023 ed è pertanto solo a partire da tale data che ha avviato la propria attività, anche attraverso il confronto con Commissario, sub-Commissario e RPCT. La stesura della relazione è basata principalmente su un'analisi documentale degli atti trasmessi dall'Ente.

6. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'Ente risente nella propria attività e nel ciclo di programmazione e rendicontazione in generale, della scarsa presenza di personale (da destinare tra l'altro anche a supporto degli altri IACP CAMPANI IN LIQUIDAZIONE). L'Ente in argomento si rende sin d'ora pienamente disponibile - nonostante le difficoltà - al fine di garantire la tenuta del sistema nel suo complesso, rispettare la normativa vigente e scongiurare il pericolo di perdere dati o informazioni.

Per quanto alla formulazione degli obiettivi, si raccomanda che gli stessi rispettino i criteri di specificità, misurabilità, condivisione, realizzabilità e rilevanza e scadenziabilità.

Il NIV in carica garantirà il supporto offerto sin dalla nomina ed eserciterà con diligenza, professionalità e spirito collaborativo il proprio compito.

Il NIV ritiene opportuno mantenere sempre vivo il confronto con l'Ente e con i suoi organi, al fine di offrire il proprio contributo nel pieno rispetto reciproco dei ruoli e dei principi di indipendenza ed imparzialità.

Per quanto alle criticità emerse nell'esame del sistema nel suo complesso, ci si richiama alle raccomandazioni riportate nei singoli paragrafi e si invita alla massima oggettività ed ad una realistica prudenza.

6. VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

Preliminarmente si esprime positivamente l'obbligatorio parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP) e relativi criteri applicativi, approvato con determina Commissariale n. 76 del 25/11/2022 e rettificato con determina commissariale n. 5 del 27/1/2023.

Tale sistema si applica ad un solo dirigente ed una sola funzionaria per cui i relativi meccanismi applicativi risultano semplificati. Si prescrive di aggiornare tale sistema annualmente, sia alla luce dell'evoluzione della normativa di settore che alla luce di eventuali nuovi e più complessi assetti organizzativi, sottoponendolo all'obbligatorio parere del Nucleo di Valutazione.

La valutazione dell'unico dirigente in servizio per l'intero anno 2022 si basa sulla rilevazione del conseguimento degli obiettivi assegnatigli per tale anno.

L'allegata scheda A riepiloga gli obiettivi assegnati con la relativa ponderazione secondo quanto previsto dal SMVP. Le colonne finali riportano gli effettivi risultati conseguiti. In particolare si è valutato, ai fini della quota del premio per le prestazioni migliori (quelle che hanno superato le attese), che possa riconoscersi, per l'obiettivo di performance "DIFESA DEGLI IIAACPP IN LIQUIDAZIONE NEI CONTENZIOSI TRIBUTARI PER IMU E TASI CON IL PERSONALE IN SERVIZIO" un'effettiva prestazione oltre le attese, essendovi stata la disponibilità ad accettare, da parte del dirigente, con senso di responsabilità, un'attività non normalmente connessa alle sue funzioni, di tipo professionale e complessa, relativa a ben 41 ricorsi tributari e che ha consentito un significativo risparmio rispetto alla spesa che sarebbe stata necessaria avvalendosi di legali esterni. Tecnicamente tale valutazione è stata tradotta, per poterla acquisire nella logica numerica del SMVP, in una percentuale di conseguimento dell'obiettivo superiore al 100%.

L'allegata scheda B riepiloga, per ogni tipologia di quota di performance, se esse spettino al dirigente e, in caso positivo, in quale misura, secondo quanto previsto dal SMVP e dai relativi criteri applicativi, i quali ultimi stabiliscono le seguenti quote di premio:

PREMI PER LA PERFORMANCE DI RISULTATO

- Il 60% del complessivo fondo per la retribuzione di risultato viene d e s t i n a t o all'erogazione del premio di risultato base. Nello specifico, tale quota viene assegnata se si raggiunge una valutazione positiva per tale performance (che si raggiunge con un punteggio almeno pari al 50% di quello atteso).
- Il 10% del fondo per la retribuzione di risultato viene d e s t i n a t o all'erogazione dei premi di risultato integrativi (per le prestazioni migliori). Nello specifico, tale quota viene assegnata se si raggiungono risultati complessivi superiori al punteggio atteso complessivo (quest'ultimo è la sommatoria dei pesi attribuiti a tutti gli obiettivi).

PREMI PER LA PERFORMANCE DI RUOLO

- Il 30% del fondo per la retribuzione di risultato viene destinato a premiare la relativa performance di ruolo.

L'allegata scheda C è stata predisposta per la valutazione della performance di ruolo e prevede, come stabilito dal SMVP, almeno due comportamenti organizzativi tra quelli elencati nello stesso SMVP. Tale scheda va redatta dal Commissario liquidatore. La valutazione è considerata positiva se il punteggio ottenuto è pari almeno a 6 e, in tal caso, consentirà l'accesso anche a tale quota di performance.

Si allegano:

- SCHEDA (A);
- SCHEDA (B).

Il NIV Monocratico
dott. Antonio di Sette



SCHEDA A

IACP NAPOLI IN LIQUIDAZIONE - VALUTAZIONE CONSEGUIMENTO OBIETTIVI 2022 DIRIGENTE DR LUIGI SCHIAVO

ATTIVITA' DI PERFORMANCE 2022	OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2022	INDICATORE	PESATURA					RISULTATI	
			PARAMETRI	FATTORI	VALORI FATTORI	VALORE PARAMETRO	VALORE FINALE PESO	% EFFETTIVA CONSEG. OBIETTIVO	RISULTATO EFFETTIVO OTTENUTO

1	DIFESA DEGLI IIAACPP IN LIQUIDAZIONE NEI CONTENZIOSI TRIBUTARI PER IMU E TASI CON IL PERSONALE IN SERVIZIO	ASSUNZIONE INCARICO DI DIFESA NEI CONTENZIOSI TRIBUTARI PRESSO LE COMMISSIONI TRIBUTARIE PROVINCIALI PER AVVISI ACCERTAMENTO IMU O TASI PER GLI IIAACPP CAMPANI IN LIQUIDAZIONI DI CUI ALL' ELENCO RIPORTATO NEL PROVVEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI. LO SVILUPPO DELLE ATTIVITA' ABRACCIA ANCHE L'ANNO 2023, NEL QUALE PRESUMIBILMENTE SARANNO TRATTATI MOLTI RICORSI.	PER OGNI INCARICO RICEVUTO CON PROCURA: PRESENTAZIONE DI RICORSI E/O PROPOSTE DEFLATTIVE DEL CONTENZIOSO; COSTITUZIONE IN GIUDIZIO (SALVO CASI DI INUTILITA'); PRESENTAZIONE DI MEMORIE, DOCUMENTI, PERIZIE; INTERVENTO IN UDIENZA	IMPORTANZA	MIGLIORAMENTO ECONOMICO (MINORI SPESE)	10	10	10	110%	11
2	ACQUISIZIONE RISORSE UMANE E/O DEI SERVIZI NECESSARI A PRESIDARE LE ATTIVITA' DEGLI IIAACPP IN LIQUIDAZIONE	PREDISPOSIZIONE ATTI PER IMPLEMENTARE LE SHORT LIST AVVOCATI PER CIASCUNO DEGLI IIAACPP IN LIQUIDAZIONE	PREDISPOSIZIONE ATTI PER IMPLEMENTARE LE SHORT LIST AVVOCATI PER CIASCUNO DEGLI IIAACPP IN LIQUIDAZIONE	IMPORTANZA	MIGLIORAMENTO DELLE CAPACITA' OPERATIVE	6	6	6	100%	6
3	SMALTIMENTO PASSIVITA' DEGLI IIAACPP IN LIQUIDAZIONE	PRIMA RICOGNIZIONE DELLE PASSIVITA' PROPEDEUTICA ALLA FORMAZIONE DEI RENDICONTI 2020 DEGLI IIAACPP IN LIQUIDAZIONE: COLLABORAZIONE CON IL SUBCOMMISSARIO PER LA RICOGNIZIONE, SOPRATTUTTO PER LE PASSIVITA' TRIBUTARIE	L'OBIETTIVO VA REALIZZATO CON LA PREDISPOSIZIONE DI APPOSITI PROSPETTI ALLEGATI AI RENDICONTI 2020	IMPORTANZA	SMALTIMENTO DI ARRETRATI STORICI	7	7	7	100%	7

ATTIVITA' DI PERFORMANCE 2022	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2022	INDICATORE	PESATURA					RISULTATI		
			PARAMETRI	FATTORI	VALORI FATTORI	VALORE PARAMETRO	VALORE FINALE PESO	% EFFETTIVA CONSEG. OBIETTIVO	RISULTATO EFFETTIVO OTTENUTO	
4	ADOZIONE DEGLI ATTI FONDAMENTALI DEGLI IIAACPP IN LIQUIDAZIONE (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA)	PROPOSTE, IN RELAZIONE AGLI IIAACPP IN LIQUIDAZIONE PER: IL PIANO FABBISOGNI PERSONALE 2022-2024, IL PIAO 2022-2024, IL PIANO PREVENZIONE CORRUZIONE 2022-2024, AVVIO PROCEDURA PER LA NOMINA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE	L'OBIETTIVO VA REALIZZATO FORMALIZZANDO LE PROPOSTE IVI RICHIAMATE.	COMPLESSITA'	NECESSITA' DI STUDIO DI NORMATIVE COMPLESSE	8	8	8	100%	8

TOTALI PUNTEGGI ATTESI	31	TOTALI PUNTEGGI CONSEGUITI	32
------------------------	----	----------------------------	----



SCHEDA B

PERFORMANCE DI RISULTATO - PREMIO BASE (QUOTA DEL 60% DELL'INTERO PREMIO ANNUO)

DIRIGENTE	PUNTEGGI ATTESI (TARGETS)	50% TARGETS	VALUTAZIONE	PUNTEGGI EFFETTIVAMENTE OTTENUTI (SE SI E' SUPERATO IL 50% DEL TARGET)	% QUOTA PREMIO BASE
SCHIAVO	31,00	15,50	POSITIVA	32,00	100,00
TOTALI	31,00			32,00	100

PERFORMANCE DI RISULTATO - PREMIO INTEGRATIVO (QUOTA DEL 10% DELL'INTERO PREMIO ANNUO)

DIRIGENTE	PUNTEGGI	% QUOTA PREMIO INTEGRATIVO
SCHIAVO	32,00	100,00
TOTALI	32,00	100

PERFORMANCE DI RUOLO - PREMIO (QUOTA DEL 30% DELL'INTERO PREMIO ANNUO)

QUESTA QUOTA DI PERFORMANCE PUO' ESSERE EROGATA SE SI E' CONSEGUITO UN PUNTEGGIO DI ALMENO 6 NELL'APPOSITA ALLEGATA SCHEDA DI VALUTAZIONE, DA REDIGERSI A CURA DEL COMMISSARIO LIQUIDATORE.

