



CITTA' DI FERMO

Via Mazzini, 4 – 63900 Fermo – Tel. 0734.2841 – Fax 0734.224170
Codice fiscale e partita iva 00334990447 - Sito web: www.comune.fermo.it

Organismo Indipendente di Valutazione

Relazione annuale dell'OIV di cui all'art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009 sullo stato nell'anno 2020 del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni del Comune di FERMO.

La presente relazione rappresenta il momento di verifica annuale della corretta applicazione da parte del Comune di Fermo della disciplina del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., in coerenza con le linee guida, le metodologie e le indicazioni dell'ANAC e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'organismo di valutazione del Comune di Fermo è costituito in forma monocratica nella persona del sottoscritto, nominato, a seguito di apposita procedura di selezione indetta a seguito di avviso pubblico, con Decreto Sindacale Prot. n. 15 del 14/10/2019 ed opera nel rispetto del "Regolamento di istituzione dell'organismo indipendente di valutazione", adottato con delibera della Giunta Comunale n. 260 del 3/9/2019 e modificato con delibera della Giunta Comunale n. 267 del 10/9/2019.

Preso atto:

- della vigente disciplina comunale in materia di sistema di misurazione delle performance sia per i dirigenti che per il restante personale dipendente;
- della documentazione relativa alla graduazione delle posizioni dirigenziali;
- della disciplina del sistema di controlli interni di cui al Titolo VI – Capo III del D.Lgs. n. 267/2000 contenuta nel Regolamento sul sistema dei controlli interni adottato con delibera del Consiglio Comunale n. 44 del 25/5/2017;
- del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022 di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 16 del 28/1/2020;
- dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012) in riferimento a quanto indicato nella scheda pubblicata nella Sezione Trasparenza propedeutica alla Relazione annuale del RPCT;
- del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Fermo adottato con delibera di Giunta Comunale n. 476 del 17/12/2013;
- dell'attestazione rilasciata dallo scrivente sulla verifica al 31 maggio 2020 dei contenuti della Sezione Trasparenza del sito web istituzionale.

L'OIV, nel corso del 2020, non ha ricevuto dal RPCT segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione dei PTPCT (art. 1, co. 7, l. 190/2012).

In relazione all'attività preliminare di ricognizione si evidenzia che:

- il sistema di valutazione risulta coerente con gli obiettivi di valorizzazione del personale sulla base di criteri meritocratici e premianti. L'erogazione del salario accessorio avviene, previa redazione della relazione della performance, sulla base di valutazione annuale articolata in una sezione comportamenti ed in una sezione obiettivi, previamente approvati nell'ambito del PEG unificato in attuazione delle linee programmatiche di mandato e degli strumenti di programmazione (DUP e bilancio di previsione annuale e triennale);
- il Comune di Fermo si è dotato di un sistema di controlli interni al quale partecipa, per quanto di propria competenza, anche l'O.I.V. e che prevede l'articolazione di un controllo strategico, un controllo di gestione, un controllo sulle partecipate e un controllo di regolarità amministrativa e contabile;
- il Comune di Fermo ha aggiornato il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022; un'apposita sezione del Piano triennale, contiene gli obblighi relativi alla trasparenza con individuazione dei responsabili delle pubblicazioni.
- il sito web istituzionale del Comune di Fermo prevede la sezione "Amministrazione trasparente" accessibile dalla home page; l'articolazione della sezione nelle diverse voci è completa e adeguata alle disposizioni del D.Lgs. n. 33/2013.

Fermo restando che, in coerenza con i principi del D.Lgs. n. 150/2009, il sistema di valutazione risulta astrattamente idoneo a consentire l'attribuzione dei benefici economici e di carriera, in modo da premiare i capaci e i meritevoli, affermando la cultura della valutazione come l'attitudine a predisporre in modo organico e sistematico procedure idonee a individuare periodicamente, secondo criteri omogenei, il rendimento e le caratteristiche professionali dei dipendenti e quindi il raggiungimento di standard qualitativi ed economici elevati nelle attività che l'Ente svolge e nei servizi che rende al suo esterno, si ritiene che lo stesso debba essere aggiornato alle disposizioni del D.Lgs. n. 74/2017 e agli orientamenti contenuti nelle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica emanate ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del DPR n. 105/2016 nell'ambito delle funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance.

Anche la disciplina del sistema dei controlli interni è astrattamente idonea ad assicurare le finalità previste dalla normativa. La valutazione dell'ampiezza e della significatività dello strumento, sul piano operativo, possono essere oggetto di miglioramento specie nell'ottica di fornire, attraverso un sistema di monitoraggio e reporting, dati utili per la valutazione di diversi items o dimensioni della performance individuale.

Si ribadisce quanto riportato nella relazione del 2019 in ordine all'efficacia e alla pervasività del controllo di gestione e dei suoi report nell'ottica di fornire un supporto al sistema di gestione per budget e uno strumento essenziale per l'implementazione del sistema di valutazione della performance oggettivo, profondo e, pertanto, più incisivo.

Si conferma la disponibilità ad accompagnare l'Ente in un percorso di miglioramento sviluppato

in maniera condivisa, eventualmente in sinergia con il Collegio dei revisori dei conti, facendo tesoro delle esperienze già maturate in un'ottica di sviluppo bottom up.

Si confermano le riserve sull'articolo 51, comma 4, del Regolamento sui controlli interni nella parte dispone che *“qualora al Dirigente Incaricato siano stati assegnati, secondo le norme del TUEL, compiti gestionali, a svolgere il controllo su specifici atti sarà incaricato il Organismo indipendente di valutazione”*. Non sembra che il controllo successivo di regolarità amministrativa previsto dall'art. 147-bis, comma 2, del TUEL possa rientrare nelle competenze di un soggetto terzo e indipendente e ancor meno in quelle dell'OIV che dovrebbe ricevere e valutare gli esiti della medesima attività di controllo.

Riguardo ai contenuti della Sezione “Amministrazione Trasparente” del sito internet istituzionale si rinvia agli esiti prodotti in sede di rilascio dell'attestazione 2020.

In ordine al Codice di comportamento dell'Ente prende atto che sullo stesso è stato acquisito il parere necessario e vincolante dell'OIV datato 12/12/2013.

In relazione al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione si rinnova la raccomandazione, ai sensi del PNA 2019, di favorire il coordinamento e la comunicazione tra OIV e RPCT al fine di *“rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici”*. Si osserva che l'OIV non è stato coinvolto nel processo di adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022 e nell'aggiornamento 2021-2023 (delibera di G.C. n. 83 del 23/3/2021) del quale ha avuto conoscenza solo attraverso la sezione trasparenza del sito web comunale.

Civitanova Marche, li 25 aprile 2021

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Marco Passarelli

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)