



# 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](http://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 del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni del Comune di FERMO con riferimento all'anno 2023**

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. 28 del 7/12/2022 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, modificato con delibera della Giunta Comunale n. 267 del 10/9/2019, quindi confluito nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di Giunta Comunale n. 252 del 6 ottobre 2020 e da ultimo modificato con delibera di Giunta Comunale n. 360 del 09.11.2021.

Preso atto:

- della vigente disciplina comunale in materia di sistema di misurazione delle performance che trova definizione, sia per i dirigenti che per il restante personale dipendente, all'interno del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi il cui testo coordinato è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 252 del 6 ottobre 2020 e successivamente modificato con delibere di Giunta Comunale n. 87/2021, n. 210/2021 e n. 360/2021;
- 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 di Consiglio Comunale n. 44 del 25/5/2017;
- del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 accluso al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 70 del 23/03/2023;
- 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 e aggiornato con delibera di Giunta Comunale n. 14 del 17/01/2023;

Dato atto:

- dell'attestazione rilasciata in data 17/7/2023 dallo scrivente sulla verifica al 30/6/2023 dei contenuti della Sezione Trasparenza del sito web istituzionale e dell'ulteriore attestazione rilasciata il 4/12/2023 a seguito dell'aggiornamento della verifica al 30/11/2023 come previsto dalla Delibera ANAC n. 203 del 17/5/2023;
- che l'OIV, nel corso del 2023, non ha ricevuto dal RPCT segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione dei PTPCT (art. 1, co. 7, l. 190/2012) o notizie di fatti rilevanti in relazione all'integrità del personale dirigente o incidenti su elementi afferenti la valutazione della loro performance.

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 sulla base di valutazione annuale articolata in una sezione comportamenti ed in una sezione obiettivi, previamente approvati nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in attuazione delle linee programmatiche di mandato e degli gli 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 per il triennio 2023-2025; 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 costantemente aggiornato 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. Si raccomanda in proposito di assicurare il rispetto dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009. In proposito si richiamano i contenuti della Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 28 novembre 2023 avente ad oggetto "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale"

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, devono essere oggetto di miglioramento specie nell'ottica di fornire, attraverso un sistema di monitoraggio e reporting, dati utili per la valutazione della performance organizzativa e dei diversi items o dimensioni della performance individuale. Si ribadisce quanto riportato nelle relazioni degli anni precedenti in ordine alla necessità di potenziare l'efficacia e la pervasività del sistema di controllo di gestione e dei suoi report nell'ottica di assicurare, attraverso lo stesso, un più organico supporto al sistema di gestione per budget e per la verifica dei livelli quantitativi e qualitativi delle prestazioni erogate e l'implementazione del sistema di valutazione della performance nell'ottica di renderlo più oggettivo, profondo e, pertanto, 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 rileva che l'introduzione del PIAO nel 2023 ha prodotto un differimento dei tempi di definizione degli obiettivi di performance e che la tempestività della loro assegnazione è il presupposto necessario affinché il personale abbia modo e tempo di predisporre gli strumenti organizzativi che ritiene necessari per il loro conseguimento.

Si raccomanda una supervisione in corso d'anno dell'andamento degli obiettivi di performance con l'organizzazione di sessioni di audit e la definizione e assegnazione formale degli obiettivi di performance anche per gli eventuali incarichi ad interim conferiti ai dirigenti attesa la specifica disciplina contrattuale per la remunerazione degli stessi.

Riguardo ai contenuti della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale si rinvia agli esiti prodotti in sede di rilascio dell'attestazione 2023 e si raccomanda di assicurare un'alimentazione continua dei contenuti e il completamento di alcune sotto voci risultate mancanti (ad es. "Servizi in rete" nell'ambito della macro voce "Servizi erogati").

In ordine al Codice di comportamento dell'Ente si dà atto che sia sul documento del 2013 che sull'aggiornamento adottato nel 2023 sono stati acquisiti i pareri necessari e vincolanti

dell'OIV.

In relazione al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione si raccomanda 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 suggerisce pertanto di concordare forme di coinvolgimento dell'OIV nel processo di adozione dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione anche ai sensi di quanto disposto dall'art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013.

Civitanova Marche, li 11 maggio 2024

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)