



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI - ANNO 2017

1. PRESENTAZIONE E INDICE

La finalità del presente documento è di riferire sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, c. 4 lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009. Lo scopo è quello di mettere in luce gli aspetti positivi e negativi dei sistemi adottati, evidenziandone i rischi e le opportunità e formulando eventuali proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi dell'Ente al fine di agevolare ulteriori sviluppi ed integrazioni.

Con la presente relazione l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) illustra quindi la situazione dell'Ente in relazione al funzionamento complessivo del sistema dei controlli e della performance e all'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

Essa è inviata agli organi di indirizzo politico-amministrativo (Sindaco, Giunta comunale) e viene pubblicata sul sito istituzionale nella sezione Controlli e rilievi sull'amministrazione – Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe.

La Relazione si articola secondo l'indice di seguito riportato:

INDICE

1. PRESENTAZIONE E INDICE	1
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	3
2.1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	4
2.2. PERFORMANCE INDIVIDUALE	5
2.3. PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)	5
2.4. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	6
2.5. UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	6
3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI	7

4. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE. IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	9
5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ	10
6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	10
7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV	11
8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	11

La presente relazione costituisce la prima redatta dallo scrivente OIV monocratico, nominato con Decreto del Sindaco n. 29 del 25 agosto 2017.

Al momento del proprio insediamento nel settembre 2017 l'OIV ha constatato che esistevano diversi elementi problematici e criticità in relazione al funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Sanremo, tra cui si evidenziavano in particolare:

- La mancata effettuazione delle valutazioni relative agli anni 2014, 2015, 2016 sia per quanto riguarda il personale dipendente che per quanto riguarda i dirigenti;
- La presenza di un sistema di valutazione, approvato dall'ente con deliberazione di G.C. n. 225 del 22/10/2014, dichiarato dai dirigenti laborioso, poco comprensibile e difficilmente applicabile. L'esame di tale sistema ha inoltre rivelato alcuni elementi di ambiguità che ne rendevano difficile l'applicazione, richiedendo quindi che la Giunta Comunale procedesse ad una interpretazione autentica degli aspetti più controversi, cosa che è stata fatta aggiornando il sistema con deliberazione n. 199 del 1/12/2017 al fine di permetterne la successiva applicazione;
- Le difficoltà rilevate relativamente alla fase di programmazione del ciclo della performance, in quanto l'approvazione del PEG con l'assegnazione degli obiettivi ai diversi responsabili avveniva sempre molto in ritardo. Al riguardo negli ultimi mesi dell'anno 2017 si è effettuato un grosso sforzo per strutturare e far funzionare adeguatamente il nuovo programma software adottato dall'ente per gestire la programmazione e la rendicontazione degli obiettivi, cercando di porre le basi per il superamento di questo problema almeno dal punto di vista operativo;
- La lacunosità della rendicontazione dei risultati ottenuti dall'ente, che elaborava e pubblicava quale Relazione sulla Performance la "Relazione Finale di Gestione - Stato di attuazione programmi" che si limitava alla sola rendicontazione degli obiettivi, senza dare l'ulteriore insieme di informazioni che la relazione sulla performance dovrebbe fornire per una completa e trasparente informazione nei confronti dei cittadini.

Nei paragrafi seguenti si illustrano nel dettaglio i risultati delle verifiche effettuate e le ipotesi e proposte formulate ai vertici amministrativi dell'Ente al fine di agevolare il miglioramento e lo sviluppo dei sistemi attualmente in essere.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Dopo l'applicazione delle disposizioni previste dal D.Lgs. 118/2011 in merito all'armonizzazione contabile, per il Comune di Sanremo il coordinamento del ciclo della performance con l'attività di programmazione economico-finanziaria ha trovato le sue basi nell'elaborazione del Documento Unico di Programmazione (DUP), che costituisce il presupposto fondamentale per tutti gli altri documenti di programmazione dell'ente.

Il DUP, che si compone della Sezione Strategica (SeS) e della Sezione Operativa (SeO), ha recepito all'interno della propria sezione strategica le linee di mandato dell'Amministrazione, che si sviluppano nell'arco temporale del mandato amministrativo 2014-2019.

Nel primo periodo del mandato amministrativo sono stati definiti, per ogni Missione di bilancio, gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato.

Quanto definito nella SeS costituisce la base e il presupposto per la redazione della SeO, che contiene la programmazione operativa dell'ente, con riferimento temporale sia annuale che pluriennale. Nella SeO vengono individuati, per ogni singola Missione, i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici. Per ogni programma e per tutto il periodo di riferimento del DUP sono individuati gli obiettivi operativi annuali da raggiungere.

Nell'ambito della Sezione Operativa le linee programmatiche di mandato e gli obiettivi strategici sono stati tradotti in obiettivi operativi, raggruppati in base alle Missioni e programmi previsti dall'art. 12 del Decreto Legislativo n. 118 del 2011.

Per ogni programma sono individuati gli aspetti finanziari, sia in termini di competenza con riferimento all'intero periodo considerato, che di cassa con riferimento al primo esercizio.

Per ciascuna Missione di bilancio sono stati individuati:

- Obiettivi operativi legati all'attuazione degli obiettivi strategici individuati nella Sezione Strategica;
- Obiettivi operativi aventi valenza ordinaria, riassumibili nelle seguenti tipologie:
 - mantenimento/miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza nel garantire lo svolgimento dei compiti ordinariamente e istituzionalmente svolti;
 - attenzione al versante entrata: costante ricerca di cespiti stabili di redditività per l'Ente;
 - attenzione al versante spesa: misure di contenimento della spesa e di riorganizzazione/razionalizzazione dei servizi.

Tali obiettivi sono poi ulteriormente definiti e declinati nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), mediante il quale sono assegnati a ciascun Dirigente gli obiettivi gestionali nonché le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per la realizzazione degli stessi. Altri obiettivi possono talvolta essere assegnati ai Dirigenti con separati atti di programmazione e di indirizzo che intervengono in corso d'anno.

Con riguardo alla fase di rendicontazione, al termine dell'anno di riferimento viene elaborata la "Relazione Finale di Gestione - Stato di attuazione programmi" a norma dell'art. 231 TUEL, assemblata a cura dell'Ufficio controllo di Gestione acquisendo dai Dirigenti le Relazioni finali suddivise per settore con indicazione delle variabili esogene e delle eventuali criticità che hanno inficiato il raggiungimento degli obiettivi. Come anticipato nel paragrafo 1, tale relazione risulta piuttosto scarsa, non contenendo l'insieme di informazioni che la relazione sulla performance dovrebbe fornire per una completa e trasparente informazione nei confronti dei cittadini.

Si evidenzia che per tutti gli anni relativi al corrente periodo amministrativo, iniziato nel 2014, il ciclo della performance non è mai stato completato con l'effettuazione delle valutazioni sia dei dipendenti che dei dirigenti dell'Ente. La giustificazione data per tale anomalia è che non ci fosse certezza sull'ammontare dei premi da corrispondere, in quanto l'Ente aveva sottoposto a revisione il fondo incentivante. A tale riguardo l'OIV evidenzia che l'eventuale impossibilità di corrispondere immediatamente i premi o di definirne l'ammontare non esime l'Ente dall'obbligo di concludere il ciclo della performance di ogni anno in modo tempestivo, effettuando le valutazioni di dipendenti e dirigenti sulla base dei risultati rendicontati.

E' necessario infatti distinguere tra la valutazione delle prestazioni, che costituisce un diritto per dipendenti e dirigenti ed è in ogni caso da farsi in modo tempestivo al termine del periodo di riferimento, e il collegamento tra questa e la corresponsione del premio di risultato, che talvolta può essere impedita, ritardata o condizionata da situazioni oggettive dell'Ente che non devono però ledere il diritto del personale a vedere valutata la propria prestazione.

2.1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Per gestire il ciclo della performance il Comune di Sanremo ha adottato con il sistema del riuso il software sviluppato da Maps spa su piattaforma GZOOM per la città di Genova.

Tale software permette di gestire informaticamente sia la fase di programmazione che la fase di rendicontazione in modo chiaro e dettagliato.

In particolare per quanto riguarda gli obiettivi, sia strategici che ordinari, il sistema permette una chiara descrizione degli obiettivi stessi e l'indicazione dei responsabili a cui sono assegnati mentre per quanto riguarda i relativi indicatori, oltre ad una dettagliata descrizione degli stessi, il sistema permette la loro codifica, l'indicazione dei pesi attribuiti, dei valori storici di riferimento, dei target, dei valori consuntivi e la definizione di articolate fasce di valutazione dei risultati raggiunti.

Vengono inoltre previsti monitoraggi periodici con possibilità di reportistiche differenziate per diversi interlocutori.

Il sistema, che presenta buone caratteristiche, ha quindi interessanti possibilità di sviluppo, seppure al momento attuale sia ancora in una fase di non completa strutturazione e messa a punto.

Dall'esame degli elaborati sono emersi infatti errori materiali e incongruenze che dovrebbero eliminarsi una volta che il sistema sia entrato a regime.

Con riguardo alla qualità dei dati elaborati, l'OIV suggerisce di definire un percorso condiviso per aumentare la qualità del lavoro, ponendo molta attenzione nelle prossime fasi di programmazione almeno ai seguenti aspetti:

- definire obiettivi strategici che costituiscano la declinazione delle priorità individuate dagli organi di indirizzo politico per la realizzazione del programma di governo dell'ente (è importante che venga svolta l'attività di confronto e condivisione degli obiettivi e degli indicatori tra dirigenti ed organi di indirizzo politico);
- definire obiettivi ordinari, e rispettivi indicatori, che risultino rilevanti rispetto ai bisogni della collettività e alla missione istituzionale oltre che alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione. Spesso le attività ordinarie rivestono grande importanza per i cittadini e l'amministrazione può talvolta definire degli obiettivi di rilevante impatto anche soltanto scegliendo adeguatamente gli indicatori collegati a tali obiettivi.

2.2. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il software adottato dal Comune di Sanremo con il sistema del riuso di cui si è detto al paragrafo 2.1 permette di gestire adeguatamente anche l'assegnazione degli obiettivi individuali ai singoli dirigenti responsabili e la relativa rendicontazione.

Tuttavia, come rilevato nel paragrafo 1, il sistema di valutazione delle prestazioni individuali, adottato nel 2014 e mai utilizzato, è risultato per i dirigenti laborioso e poco comprensibile. L'esame di tale sistema ha inoltre rivelato alcuni elementi di ambiguità che ne rendevano difficile l'applicazione, richiedendo quindi che la Giunta Comunale procedesse ad una interpretazione autentica degli aspetti più controversi, aggiornando il sistema con propria deliberazione al fine di permetterne la successiva applicazione.

Al riguardo l'OIV suggerisce di procedere alla modifica del sistema di valutazione delle prestazioni individuali, all'interno di una più ampia ridefinizione dell'intero sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, recependo anche le recenti modifiche normative intervenute in materia. L'OIV è a disposizione per assistere l'Ente in tale percorso.

2.3. PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)

Dall'esame della documentazione ricevuta l'OIV ha potuto rilevare che per tutti gli anni relativi al corrente periodo amministrativo, iniziato nel 2014, i cicli delle performance sono stati gestiti con difficoltà e ritardi in fase di programmazione e non si sono conclusi con l'effettuazione delle valutazioni, sia per quanto riguarda i dipendenti che i dirigenti, come già evidenziato nel paragrafo 2.

L'OIV ha richiamato il Comune alla necessità di definire un percorso per recuperare, laddove possibile, i ritardi accumulati e parallelamente effettuare per tempo le attività relative ai nuovi adem-

pimenti e strutturare un sistema di misurazione e valutazione della performance adeguato alle caratteristiche dell'Ente.

2.4. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Il software adottato dal Comune di Sanremo con il sistema del riuso di cui si è detto al paragrafo 2.1 ha delle buone caratteristiche e dovrebbe permettere, una volta messo a punto, di gestire adeguatamente le rilevazioni relative sia alla performance organizzativa che alla performance individuale.

Dal punto di vista organizzativo l'OIV ha rilevato che il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Sanremo prevede l'esistenza di una struttura di controllo interno e programmazione in funzione di staff a supporto dell'OIV, ma attualmente tale struttura non risulta ancora definita ed operativa.

Dopo aver esaminato l'attuale struttura organizzativa effettiva del Comune (rilevando l'esistenza dell'Ufficio Controllo di Gestione, con compiti operativi e posto alle dipendenze della Direzione del settore servizi finanziari, controllo di gestione e tributi) l'OIV suggerisce all'Amministrazione di strutturare organicamente il sistema dei controlli definendo quali competenze debbano essere impiegate a supporto dei diversi processi di programmazione, controllo strategico, controllo di gestione etc. al fine di articolare nel modo più efficace ed efficiente gli uffici evitando sovrapposizioni in alcune aree e mancanza di presidio in altre.

L'OIV suggerisce al riguardo di valutare l'opportunità di concentrare in un solo servizio tali funzioni, suggerendo di porlo in staff al Segretario Generale in considerazione del tipo di attività che sarebbe chiamato a svolgere, difficilmente compatibile con una posizione subordinata ad uno specifico settore.

2.5. UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La mancata conclusione dei cicli delle performance relativi agli anni precedenti può essere considerata per un verso sintomo, per l'altro concausa, del mancato utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione all'interno del Comune di Sanremo.

Come già illustrato nei paragrafi precedenti l'OIV ha suggerito di definire un percorso per strutturare adeguatamente un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance che dovrà essere il più possibile condiviso sia con gli organi di indirizzo politico, sia con i dirigenti e i dipendenti dell'Ente, anche attraverso opportuni momenti di formazione e comunicazione, al fine di farlo diventare uno strumento operativo di gestione della vita dell'Ente e parte della sua cultura organizzativa.

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

L'integrazione del ciclo della performance con il ciclo del bilancio è ben strutturata, si rimanda a quando detto nel paragrafo 2 per l'illustrazione dettagliata delle informazioni relative ai singoli documenti di programmazione e rendicontazione che ne costituiscono l'articolazione.

Riguardo alla strutturazione ed integrazione dei sistemi di controllo, si segnala quanto segue:

- Con atto consiliare n. 9 del 19 febbraio 2015 è stato approvato il **Regolamento per la disciplina del sistema dei controlli**, tuttora vigente. Dall'esame dello stesso emergono alcune incongruenze con quanto previsto dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi comunali.
- Riguardo al **controllo successivo di regolarità amministrativa** effettuato in relazione al primo semestre dell'anno 2017, l'Ente ha provveduto al controllo a campione, previo sorveglianza, di determinazioni dirigenziali, ordinanze sindacali, ordinanze dirigenziali, decreti sindacali formati tra il 1° gennaio e il 31 maggio 2017. La relazione sugli esiti dei controlli di regolarità amministrativa è stata redatta in data 14 novembre 2017. In conseguenza dell'attività di controllo di regolarità amministrativa è stato redatto il referto nel quale sono contenute le direttive ai dirigenti e ai responsabili di procedimento cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità. La relazione e il referto sono stati inviati in data 14 novembre 2017 prot. n. 82921 a tutti i dirigenti e responsabili di procedimento, oltre che agli altri soggetti interessati.

Con riguardo al secondo semestre 2017, l'ente ha avviato il controllo degli atti formati in tale periodo, la cui conclusione con la formalizzazione di una specifica relazione è prevista entro il 30 giugno 2018. Il controllo successivo di regolarità amministrativa è stato svolto dal Segretario Generale avvalendosi del supporto di un funzionario in carico alla Segreteria Generale.

- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 27 gennaio 2014 è stato approvato il **Codice di comportamento dei dipendenti comunali**, tuttora vigente. Tale Codice di Comportamento interno dell'Ente si applica a tutto il personale a tempo indeterminato, determinato, collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarichi e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. Il codice è pubblicato sul sito internet del Comune, nella sezione "Amministrazione Trasparente".
- Ai sensi dell'art. 1 comma 7 della legge 190/2013 e dell'art. 43 comma 1 del D.lgs. 33/2013 il Sindaco ha individuato il **Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della Trasparenza** del Comune nel Segretario Comunale, dapprima nella persona della dott.ssa Concetta Orlando, nominata con decreto n. 36 del 17 settembre 2014, e successi-

vamente nella persona del dott. Tommaso La Mendola, nominato con decreto n. 2 dell'8 gennaio 2018.

- L'aggiornamento del **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2017-2019** e dell' allegato **Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2017-2019** è stato effettuato con deliberazione della Giunta comunale n. 33 dell'8 marzo 2017.
Con deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 7 marzo 2018 è stato approvato l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2018-2020 e dell'allegato Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2018-2020. Tali documenti sono pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito comunale.
- La **Relazione anticorruzione** relativa all'anno 2017 è stata compilata dal Segretario Generale in data 2 febbraio 2018.
- La **Relazione per il Referto annuale del Sindaco sul funzionamento dei controlli interni** (art. 148 TUEL) relativa all'anno 2016 è stata inviata alla Corte dei Conti in data 28 giugno 2017 prot. n. 47297.
- Con riguardo al **controllo strategico** si evidenzia, come già accennato precedentemente, che nella struttura organizzativa dell'Ente è prevista l'istituzione dell'ufficio programmazione e controllo strategico, posto alle dipendenze del Segretario Generale e con funzioni di supporto all'attività dell'OIV, che però attualmente non è ancora stato istituito.
Attualmente l'attività di pianificazione, programmazione e controllo è coordinata dal Segretario Generale per quanto concerne la pianificazione e il controllo strategico e dal Dirigente Settore Servizi Finanziari in quanto preposto alla impostazione generale della programmazione e della verifica dell'attuazione dei programmi.
- Le funzioni di **controllo di gestione** sono attribuite ad un apposito ufficio posto in posizione di staff al servizio finanziario, al quale a partire dal luglio 2016 è stato assegnato un dipendente a tempo pieno. Attualmente all'ufficio controllo di gestione è assegnato il compito di gestire le fasi di programmazione degli obiettivi e di rendicontazione dei risultati dal punto di vista informatico, con l'utilizzo dello specifico software di cui si è detto nel paragrafo 2.1.
- il **controllo sulle partecipate** è svolto da un ufficio posto in staff al Settore Finanziario al quale è assegnata una unità in categoria D. Sono stati definiti flussi informativi e documentali strutturati al fine di raccogliere sistematicamente le informazioni necessarie per il controllo degli organismi partecipati e per l'elaborazione dei relativi report periodici;
- la **rilevazione della soddisfazione degli utenti esterni e interni** è svolta sotto la direzione ed il coordinamento del Segretario Generale dall'ufficio Relazioni con il pubblico svolgendo il controllo sia direttamente, sia mediante organismi gestionali esterni.

Con riguardo al sistema dei controlli interni si evidenzia in particolare la carenza dal punto di vista organizzativo della struttura di controllo interno e programmazione prevista dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in funzione di staff a supporto dell'OIV, attualmente non ancora istituita.

Solo alcuni dei compiti che dovrebbero competere a tale struttura sono attualmente svolti dall'Ufficio Controllo di Gestione, che tuttavia ha caratteristiche più operative e in ogni caso risulta sottodimensionato per far fronte alle necessità di competenze più complesse.

Come detto nel paragrafo 2.4 l'OIV invita l'Amministrazione a strutturare organicamente il sistema dei controlli definendo quali competenze debbano essere impiegate a supporto dei diversi processi di programmazione, controllo strategico, controllo di gestione etc. al fine di articolare nel modo più efficace ed efficiente gli uffici evitando sovrapposizioni in alcune aree e mancanza di presidio in altre. L'OIV suggerisce di valutare l'opportunità di concentrare in un solo servizio tali funzioni, eventualmente ponendolo in staff al Segretario Generale in considerazione del tipo di attività che sarebbe chiamato a svolgere, difficilmente compatibile con una posizione subordinata ad uno specifico settore.

4. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE. IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Comune ha approvato l'aggiornamento del Piano Triennale della Prevenzione della corruzione per il triennio 2018-2020 oltre il termine stabilito del 31 gennaio con delibera della Giunta comunale n. 48 del 7.03.2018.

Riguardo alle pubblicazioni richieste in tema di trasparenza, l'Ente adempie sostanzialmente alle prescrizioni previste dalla normativa vigente e sta lavorando per eliminare le residue carenze esistenti. La verifica effettuata dall'OIV sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1 – Griglia di rilevazione al 31 marzo 2018 della delibera ANAC n. 141/2018 ha dato esito sostanzialmente positivo e la relativa attestazione è stata pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito comunale in data 3 aprile 2018.

Il Comune di Sanremo ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" ed ha individuato nel PTPC, tramite la predisposizione di apposito allegato, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013.

La precedente attestazione, relativa all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione alla data del 31/03/2017 come da delibera ANAC n. 236/2017, era stata rilasciata dal Nucleo di Valutazione precedentemente in carica in data 3 aprile 2017.

Con riguardo alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo, l'Ente ha approvato il **Piano Azioni Positive** per il triennio 2015-2017, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, con deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 23 aprile 2015.

Il piano è stato aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 23 marzo 2018 con la quale sono state approvate le azioni per il triennio 2018-2020.

Il CUG, nominato in data 23/11/2011, nel corso dell'anno 2017 ha promosso la sottoposizione in forma anonima a tutti i dipendenti di un questionario sul benessere organizzativo e, a seguito dell'introduzione della nuova direttiva sull'orario di lavoro, ha sottoposto all'amministrazione una esigenza di ampliamento della fascia di flessibilità oraria nelle giornate di rientro, che successivamente è stata accolta.

Dai risultati della relazione conclusiva di resoconto dell'indagine sul benessere organizzativo, recepiti nella riunione del 2/02/2018, ha preso spunto l'organizzazione dell'attività del CUG per l'anno 2018.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

Dalle informazioni raccolte non risulta che l'Ente abbia finora definito standard di qualità con il coinvolgimento degli stakeholder, né abbia effettuato sistematiche rilevazioni sulla soddisfazione dell'utenza per la generalità dei servizi.

L'OIV evidenzia che ai fini della rilevazione della performance dei servizi è possibile adottare metodologie che, richiedendo la definizione di determinati livelli negli indicatori di qualità previsti per la valutazione dei diversi servizi erogati, possono costituire un primo passo per la definizione di livelli standard di qualità da garantire ai cittadini.

L'OIV invita l'Ente a valutare l'adozione di tali tipi di metodologie ai fini della rilevazione della performance dei servizi.

6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

L'OIV non è a conoscenza di iniziative promosse nel corso dell'anno 2017 di coinvolgimento degli stakeholder nelle fasi di definizione degli obiettivi, di comunicazione della strategia dell'amministrazione, di comunicazione dei risultati raggiunti, di definizione degli standard di qualità, nell'elaborazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o in altre fasi del ciclo di gestione della performance.

L'OIV ricorda che con il recente aggiornamento normativo avvenuto in materia di valutazione della performance viene potenziato il ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performan-

ce organizzativa, anche attraverso l'utilizzo di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi.

A tal fine l'OIV ha suggerito che venga fatto un inventario dei servizi per i quali è già esistente nell'Ente un sistema di rilevazione del gradimento dei cittadini e che vengano introdotti gradualmente anche per i restanti servizi rivolti alla collettività dei sistemi di rilevazione della qualità percepita.

L'OIV auspica inoltre che l'Ente possa intraprendere al più presto un percorso di progressivo coinvolgimento degli stakeholder nelle diverse fasi di realizzazione del ciclo della performance.

7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Essendo stato nominato nel mese di agosto 2017, l'OIV non ha seguito dall'inizio lo svolgersi del ciclo della performance relativa all'anno 2017, ma ha potuto soltanto verificarne lo stato di attuazione alla data del proprio insediamento ed operare al fine di cercare di ridurre i ritardi e superare le criticità riscontrate.

L'OIV ha effettuato le proprie attività di verifica esaminando direttamente la documentazione fornitagli dall'Ente. Nel corso dell'anno 2017 i principali interlocutori all'interno dell'Ente sono stati il Segretario Generale ed il Dirigente del settore Servizi Finanziari, Controllo di Gestione e Tributi.

L'OIV ha effettuato l'esame della documentazione ricevuta nei diversi momenti in cui gli è stata trasmessa, facendo rilevare eventuali necessità di messa a punto, suggerendo correzioni o miglioramenti e fornendo assistenza in caso di necessità.

Con verbale in data 3 aprile 2018 l'OIV ha rilasciato l'attestazione relativa all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione alla data del 31/03/2018 come previsto dalla delibera A.N.AC n. 141/2018.

8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Come evidenziato nei paragrafi precedenti l'OIV del Comune di Sanremo, nominato nel mese di agosto 2017, al momento del proprio insediamento ha riscontrato una situazione caratterizzata da diverse criticità per quanto riguarda il funzionamento del sistema di valutazione e del ciclo di gestione della performance.

Constatata tale situazione, in accordo con il Segretario Generale si è concordato di definire un percorso stabilendo le priorità di intervento per cercare di colmare le lacune riscontrate e giungere alla strutturazione di un sistema adeguato alla realtà del Comune di Sanremo, tenendo ovviamente conto dei tempi e delle risorse che l'ente può ragionevolmente dedicare a tale impresa.

Purtroppo la cessazione dell'incarico del Segretario Generale nel mese di dicembre 2017, trasferitosi ad altro ente, ha determinato la necessità di ripartire con tale progetto solo dopo l'insediamento del nuovo Segretario Generale nel gennaio 2018.

Nel corso degli incontri e dei contatti intervenuti nei primi mesi dell'anno 2018 si sono concordate le priorità a cui l'ente dovrà dedicare il proprio impegno per cercare di colmare le lacune esistenti e strutturare un ciclo di gestione della performance adeguato alle proprie caratteristiche, individuando in particolare le seguenti urgenze:

- Anticipare i tempi di definizione della programmazione annuale tramite l'approvazione tempestiva del PEG/Piano della Performance. Al riguardo si evidenzia che per l'anno 2018, permanendo ancora alcune difficoltà operative in relazione alla strutturazione del programma software adottato dall'Ente ed al recupero degli adempimenti pregressi, si è provveduto all'approvazione di un PEG provvisorio, con il quale sono stati confermati gli obiettivi gestionali e le risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate definitivamente nel PEG 2017-2019 per l'annualità 2018, in attesa della formalizzazione degli obiettivi di maggior dettaglio che verranno approvati con il PEG definitivo;
- Effettuare una rendicontazione dei risultati ottenuti dall'ente in modo strutturato elaborando una Relazione sulla Performance che risponda più adeguatamente rispetto a quanto avvenuto finora alla necessità di comunicare ai cittadini la propria performance in modo trasparente e comprensibile;
- Definire un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance che superi le difficoltà gestionali ravvisate nel sistema di valutazione adottato nel 2014 e mai applicato. Nelle more dell'approvazione del nuovo sistema le valutazioni di dipendenti e dirigenti dovranno però essere effettuate applicando il vecchio sistema così come aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale che ha effettuato l'interpretazione autentica degli aspetti più controversi dello stesso;
- Effettuare un percorso di condivisione del nuovo sistema di misurazione e valutazione sia con gli organi di indirizzo politico, sia con i dirigenti ed i dipendenti dell'Ente, anche attraverso opportuni momenti di formazione e comunicazione, al fine di farlo diventare uno strumento operativo fondamentale per la gestione della vita dell'Ente e parte della sua cultura organizzativa;
- Aprire nuovi canali di comunicazione con gli stakeholder e porre maggiore l'attenzione alla rilevazione della qualità dei servizi erogati anche attraverso la rilevazione del gradimento dei servizi da parte dei cittadini e il coinvolgimento diretto degli stessi.

L'O.I.V è a disposizione per assistere l'Ente in tale percorso di miglioramento del proprio ciclo di gestione della performance.

27 aprile 2018

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dr.ssa Raffaella Dall'Anese

