



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI - ANNO 2018

1. PRESENTAZIONE E INDICE

La presente relazione ha la finalità 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 e ss.mm.ii. 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. 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, con cui l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) illustra la situazione del Comune di Sanremo in relazione al funzionamento complessivo del sistema dei controlli e della performance e all'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, 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	6
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	9
6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	9
7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV	10
8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	10

Nel corso dell'anno 2018 il Comune di Sanremo ha lavorato per superare alcune criticità rilevate al momento di insediamento dall'OIV monocratico, nominato con Decreto del Sindaco n. 29 del 25 agosto 2017, tra cui 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. Nel corso dell'anno 2018 l'Ente, oltre ad effettuare la rendicontazione dei risultati relativi alla performance 2017, ha operato la verifica della rendicontazione relativa all'anno 2016, che era rimasta sospesa per a seguito della rilevazione di alcuni errori materiali ed incongruenze nei documenti precedentemente prodotti. Dopo avere effettuato la verifica della rendicontazione relativa agli anni 2016 e 2017, l'Ente ha potuto procedere con l'elaborazione delle relative Relazioni sulla Performance e l'effettuazione delle valutazioni relative a dipendenti e dirigenti.
- La presenza di un sistema di valutazione, approvato dall'ente con deliberazione di G.C. n. 225 del 22/10/2014 e mai applicato, dichiarato dai dirigenti laborioso e poco comprensibile, che presentava alcuni elementi di ambiguità che ne rendevano difficile l'applicazione. Dopo che la Giunta Comunale ha proceduto ad una interpretazione autentica degli aspetti più controversi, aggiornando il sistema con deliberazione n. 199 del 1/12/2017 al fine di permetterne la successiva applicazione, nel corso dell'anno 2018 l'Ente ha iniziato un percorso volto alla definizione di un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, come indicato dall'OIV nella propria precedente relazione. Tale percorso, che opportunamente avrebbe dovuto concludersi entro l'anno 2018 recependo tempestivamente anche le novità introdotte nel D.Lgs. 150/2009 (Decreto Brunetta) e nel D.Lgs. N. 165/2001 (Testo Unico sul Pubblico Impiego) ad opera del D.Lgs. 74/2017 e del D.Lgs. 75/2017 e dal nuovo CCNL del comparto della Funzione Pubblica firmato in data 21.05.18, non è però giunto a compimento entro la fine dell'anno 2018. Di conseguenza la Giunta Comunale con deliberazione n. 295 del 13/12/2018 ha introdotto nel sistema vigente solo alcune limitate modifiche necessarie per recepire le novità fondamentali introdotte dalle suddette modifiche normative e contrattuali, rimandando all'anno successivo la ridefinizione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance e dei correlati regolamenti.
- 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. Considerato che negli ultimi mesi dell'anno 2017 è stato 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, utilizzando le funzioni dello stesso con deliberazione n. 26 del 5/02/2018 la Giunta Comunale ha approvato un PEG provvisorio con assegnazione degli obiettivi gestionali e delle risorse umane, strumentali e finanziarie nelle more dell'approvazione del bilancio 2018-2020, assegnando quindi ai responsabili obiettivi definiti per la gestione delle attività fin dai primi mesi dell'anno.
- 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. Nel corso dell'anno 2018 l'Ente ha elaborato e pubblicato sul proprio sito istituzionale le Relazioni sulla Performance relative agli anni 2016 e 2017, che hanno reso più completa e comprensibile l'informazione fornita ai cittadini in merito ai risultati prodotti dall'Ente stesso.

Il lavoro fatto dall'Ente nel corso dell'anno 2018 è stato indirizzato prevalentemente verso la strutturazione del software adottato per la gestione del ciclo della performance ed il recupero dei ritardi accumulati negli anni precedenti nelle valutazioni di dipendenti e dirigenti, che hanno avuto la precedenza rispetto ad altre attività rilevanti di revisione complessiva dei sistemi di misurazione e valutazione e dei controlli, che dovranno essere effettuate nel corso dell'anno 2019.

Considerato che il Comune di Sanremo nell'anno 2019 andrà ad elezioni per il rinnovo dell'Amministrazione Comunale, è importante che fin dall'inizio del periodo di mandato la nuova Amministrazione dedichi molta attenzione alla definizione dei suddetti sistemi e all'aggiornamento dei regolamenti sulla base dei quali funzionerà il ciclo della performance, nonché alla definizione di un'accurata programmazione pluriennale, che costituiscono precondizioni fondamentali per poter gestire con successo le proprie politiche amministrative.

Nei paragrafi seguenti si illustrano nel dettaglio i risultati delle verifiche effettuate con riferimento all'anno 2018 e le ipotesi e proposte formulate ai vertici amministrativi dell'Ente al fine di stimolare il miglioramento e lo sviluppo dei sistemi attualmente in essere.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Come previsto dalla normativa vigente, per il Comune di Sanremo il coordinamento del ciclo della performance con l'attività di programmazione economico-finanziaria trova 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. Non contenendo tale relazione tutto l'insieme di informazioni che la relazione sulla performance dovrebbe fornire per una completa e trasparente informazione nei confronti dei cittadini, a seguito di specifica richiesta effettuata dall'OIV nominato nell'agosto 2017 l'Ente nel corso dell'anno 2018 ha provveduto ad elaborare anche la Relazione sulla Performance con riferimento agli anni 2016 e 2017.

Si ricorda che al momento dell'insediamento dell'OIV non erano ancora state effettuate le valutazioni degli anni 2014, 2015 e 2016 sia per quanto riguarda i dipendenti che i dirigenti dell'Ente. La giustificazione data per tale situazione era 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 aveva evidenziato 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, poiché è necessario distinguere tra la valutazione delle prestazioni, che costituisce un diritto per dipendenti e dirigenti ed è in ogni caso da effettuarsi 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.

Nel corso dell'anno 2018 l'OIV ha supportato l'Ente nella verifica delle rendicontazioni relative agli anni 2016 e 2017 e nella elaborazione delle relative Relazioni sulla Performance. Tali relazioni, validate dall'OIV, sono state pubblicate nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

2.1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

Nel corso dell'anno 2018 l'Ente ha lavorato per la messa a punto di tale sistema, avendo riscontrato in sede di analisi dei primi elaborati una serie di errori materiali e incongruenze che richiedevano degli interventi di sistemazione.

Con riguardo alla qualità dei dati elaborati, in considerazione del fatto che nell'anno 2019 il Comune di Sanremo andrà ad elezioni per il rinnovo dell'Amministrazione Comunale, l'OIV suggerisce in fase di programmazione di definire tra la parte politica e la parte tecnica un percorso condiviso per aumentare la qualità del lavoro prodotto, ponendo attenzione in particolare 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 permette di gestire adeguatamente l'assegnazione degli obiettivi individuali ai singoli dirigenti responsabili e la relativa rendicontazione.

Considerato che il sistema di valutazione delle prestazioni individuali adottato nel 2014 è risultato per i dirigenti laborioso e poco comprensibile rivelando alcuni elementi di ambiguità che ne rendevano difficile l'applicazione, l'OIV nella precedente relazione aveva suggerito 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 modifiche normative e contrattuali intervenute in materia.

Come già detto in precedenza tuttavia, non essendo giunto a compimento entro la fine del 2018 il percorso iniziato dall'Ente per effettuare tali modifiche, con deliberazione n. 295 del 13/12/18 la Giunta Comunale ha rettificato il sistema vigente introducendo solo alcune limitate modifiche necessarie per recepire le novità fondamentali introdotte dalle modifiche normative e contrattuali intervenute, rimandando all'anno 2019 la ridefinizione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance e dei correlati regolamenti.

Considerato che nell'anno 2019 il Comune di Sanremo è interessato dalle elezioni per il rinnovo dell'amministrazione, l'OIV invita l'Ente a ridefinire al più presto il sistema di misurazione e valutazione della performance e i correlati regolamenti non appena insediata la nuova amministrazione comunale.

2.3. PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)

Dall'esame della documentazione ricevuta al momento del proprio insediamento l'OIV ha potuto rilevare che per tutti gli anni relativi al corrente periodo amministrativo, iniziato nel 2014, i cicli delle performance erano stati gestiti con difficoltà e ritardi in fase di programmazione e non si erano conclusi con l'effettuazione delle valutazioni.

L'OIV ha supportato il Comune nella definizione di un percorso per recuperare, laddove possibile, i ritardi accumulati e parallelamente effettuare per tempo le attività relative ai nuovi adempimenti e strutturare un sistema di misurazione e valutazione della performance adeguato alle caratteristiche dell'Ente.

Come già evidenziato in precedenza nel corso dell'anno 2018 sono state verificate e portate a termine le rendicontazioni relative agli anni 2016 e 2017 e sono state elaborate le Relazioni sulla Performance

relative a tali anni, che sono state validate dall'OIV e pubblicate nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

L'impegno dedicato al recupero dei ritardi passati ha reso difficile destinare ulteriori energie alla gestione corrente e alla definizione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, che è stata rimandata all'anno 2019 in cui, a seguito delle elezioni amministrative, avrà inizio un nuovo mandato politico quinquennale.

2.4. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

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 al momento attuale tale struttura non risulta ancora definita ed operativa.

Dopo aver esaminato l'effettiva struttura organizzativa 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 ha suggerito 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 ha suggerito di valutare l'opportunità di concentrare in un solo servizio tali funzioni, 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.

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

La mancata conclusione dei cicli della performance relativi agli anni precedenti può essere considerata per un verso sintomo, per l'altro una 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. Poiché dall'esame dello stesso emergono alcune incongruenze con quanto previsto dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi comunali, si invita l'Ente a rivedere ed aggiornare entrambi tali regolamenti anche alla luce delle novità normative introdotte successivamente alla loro entrata in vigore.
- Riguardo al **controllo successivo di regolarità amministrativa**, al momento della redazione della presente relazione l'OIV non ha ricevuto alcuna comunicazione relativa all'effettuazione di controlli successivi di regolarità amministrativa nel corso dell'anno 2018. Considerata la grande rilevanza delle verifiche in oggetto della cui responsabilità è titolare il Segretario Generale, l'OIV raccomanda che vengano strutturate adeguate procedure per l'effettuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa, che vadano oltre l'impostazione formalistica di effettuazione del mero adempimento in modo da costituire elemento di verifica e di crescita per l'intera organizzazione.
L'OIV raccomanda inoltre di effettuare i controlli con tempestività e sistematicità, dando immediata comunicazione dei risultati rilevati a tutti i soggetti interessati.
- 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 nominato **Responsabile della prevenzione della corruzione** e **Responsabile della Trasparenza** del Comune il Segretario Comunale dott. Tommaso La Mendola con decreto n. 2 dell'8 gennaio 2018.
- L'aggiornamento del **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019-2020** e dell'allegato **Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2019-2020** è stato effettuato con deliberazione della Giunta comunale n. 17 del 31 gennaio 2019. Con deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 7 marzo 2018 era 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 2018 è stata compilata dal Segretario Generale e pubblicata sul sito comunale in data 29 gennaio 2019.
- La **Relazione per il Referto annuale del Sindaco sul funzionamento dei controlli interni** (art. 148 TUEL) relativa all'anno 2017 è stata inviata alla Corte dei Conti in data 26/09/2018 prot. n. 0003934-26/09/2018-SC_LIG-T85C-A e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito comunale.

- Il **Referto del controllo di gestione** relativo all'anno 2017 è stato inviato alla Corte dei Conti il 14/12/2018 con prot n. 0005019-14/12/2018-SC_LIG-T85C-A ed è stato pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito comunale.
- 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 è 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 già detto nel paragrafo 2.4, l'OIV ha invitato 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. Sulla base delle informazioni raccolte l'Amministrazione sta valutando l'opportunità di concentrare in un solo servizio tali funzioni, ponendolo in staff al Segretario Generale.

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 2019-2021 con delibera della Giunta Comunale n. 17 del 31.01.2019.

Riguardo alle pubblicazioni richieste in tema di **trasparenza**, 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 2019 della delibera ANAC n. 141/2018 ha dato esito positivo e la relativa attestazione, emessa in data 18/04/2019, è stata pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito comunale entro il termine del 30/04/2019.

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. Rispetto alle verifiche effettuate in occasione della precedente attestazione (relativa all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione alla data del 31/03/2018 come da delibera ANAC n. 141/2018 e rilasciata in data 3 aprile 2018) l'OIV ha rilevato un sensibile miglioramento con riguardo al rispetto degli adempimenti previsti dalla normativa sulla trasparenza.

Con riguardo alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo, l'Ente ha approvato il **Piano Azioni Positive** per il triennio 2018-2020, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 23 marzo 2018.

Con riguardo all'attività del CUG, nominato in data 22/03/2011, i risultati della relazione conclusiva di resoconto dell'indagine sul benessere organizzativo svoltasi nel corso dell'anno precedente sono stati recepiti nella riunione del 2/02/2018. Non risultano ulteriori attività svolte dal CUG nel corso dell'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. Si 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 2018 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 gli ultimi aggiornamenti normativi avvenuti in materia di valutazione della performance è stato potenziato il ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance 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 venga predisposto un piano per introdurre 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

L'OIV ha effettuato le proprie attività di verifica esaminando direttamente la documentazione fornita dagli dall'Ente. Nel corso dell'anno 2018 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.

In data 18 aprile 2019 l'OIV ha rilasciato l'attestazione relativa all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione alla data del 31/03/2019 come previsto della delibera A.N.AC n. 141/2019.

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

Come evidenziato lo scorso anno, l'OIV del Comune di Sanremo al momento del proprio insediamento avvenuto nell'ultimo quadrimestre dell'anno 2017 ha riscontrato una situazione caratterizzata da alcune 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 per cercare di colmare le lacune riscontrate e giungere alla strutturazione di un sistema adeguato alla realtà del Comune di Sanremo, stabilendo le priorità di intervento e tenendo conto dei tempi e delle risorse che l'ente poteva ragionevolmente dedicare a tale impresa.

A causa della cessazione dell'incarico del Segretario Generale nel mese di dicembre 2017, trasferitosi ad altro ente, tale progetto ha potuto prendere il via 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 doveva dedicare il proprio impegno per cercare di colmare le lacune esistenti e strutturare un ciclo di gestione della performance adeguato alle proprie caratteristiche.

Il lavoro effettuato dall'Ente nel corso dell'anno 2018 ha permesso di recuperare alcuni ritardi e di migliorare la strutturazione del software adottato per la gestione della programmazione e della rendicontazione dei risultati, ma vi sono ancora molti aspetti sui quali l'Ente è chiamato ad impegnarsi nel corso

dell'anno 2019 per migliorare i propri sistemi di programmazione e controllo e la gestione del ciclo della performance.

Considerato che per il Comune di Sanremo nell'anno 2019 inizierà un nuovo periodo di mandato amministrativo, è necessario che la nuova Amministrazione comunale effettui al più presto una accurata pianificazione strategica che costituisca la guida per le conseguenti programmazioni annuali, da effettuarsi con una maggiore tempestività rispetto a quanto avvenuto nel passato.

Le strategie perseguite dall'Ente saranno tanto più rispondenti ai bisogni della collettività quanto più l'Ente riuscirà ad aprire dei canali di comunicazione con i propri stakeholder, anche attraverso la rilevazione del gradimento dei servizi e il coinvolgimento diretto dei cittadini.

Nel corso dell'anno 2019 è inoltre necessario che si porti a termine il percorso di ridefinizione del sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché dei connessi regolamenti, recependo le modifiche normative e contrattuali recentemente entrate in vigore.

E' importante che le modifiche del sistema di misurazione e valutazione della performance e dell'intero sistema dei controlli vengano effettuate prevedendo un percorso di condivisione sia con gli organi di indirizzo politico, sia con i dirigenti ed i dipendenti dell'Ente, anche attraverso opportuni momenti di formazione e comunicazione, in modo da far diventare tali sistemi degli strumenti fondamentali per la gestione della vita dell'Ente e parti integranti della propria cultura organizzativa.

L'OIV è a disposizione per assistere l'Ente in tali percorsi di miglioramento.

21 maggio 2019

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dr.ssa Raffaella Dall'Anese

