



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI - ANNO 2019

1. PRESENTAZIONE E INDICE

Con la presente relazione l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) fornisce un'analisi generale sul grado di sviluppo e di attuazione del sistema di gestione della performance adottato dal Comune di Sanremo, riferendo 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.

La relazione prende in considerazione tutti i principali aspetti che caratterizzano l'implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché l'integrazione con i diversi sistemi di controllo interno adottati. 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 al Segretario Generale per la trasmissione 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'OIV illustra la situazione del Comune 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	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	9
6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	10
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

L'attività del Comune di Sanremo nel corso dell'anno 2019 è stata caratterizzata dalla chiusura del precedente mandato amministrativo 2014-2019 e dall'effettuazione delle elezioni comunali per la nomina della nuova amministrazione comunale in carica per il periodo 2019-2024.

Come normalmente avviene in tali occasioni, l'attività di programmazione è stata condizionata da questo importante evento, determinando l'approvazione di un PEG provvisorio adottato in continuità con le Linee Programmatiche di Mandato 2014-19 prima dell'effettuazione delle elezioni comunali e la successiva approvazione del PEG definitivo 2019 dopo l'emanazione delle nuove Linee Programmatiche di Mandato 2019-24.

Come evidenziato nella parte introduttiva della precedente relazione relativa all'anno 2018, in tale anno l'Ente aveva compiuto un grande sforzo per superare alcune criticità rilevate dall'OIV monocratico al momento della propria nomina, avvenuta con Decreto del Sindaco n. 29 del 25 agosto 2017, tra cui la mancata effettuazione delle valutazioni relative sia ai dipendenti che ai dirigenti degli ultimi anni, la difficoltà di utilizzazione del sistema di valutazione adottato nell'anno 2014 e mai applicato, la necessità di messa a punto del software di gestione del ciclo della performance che aveva evidenziato alcuni problemi al momento della lettura delle prime elaborazioni, la necessità di una migliore definizione della rendicontazione dei risultati ottenuti dall'Ente, che avrebbe dovuto essere più adeguatamente strutturata nella forma di una vera e propria Relazione sulla Performance.

L'intenso lavoro fatto nell'anno 2018 ha permesso di giungere all'elaborazione delle Relazioni sulla Performance relative agli anni 2016 e 2017 e all'effettuazione delle valutazioni di dipendenti e dirigenti relative a tali anni, oltre che alla parziale revisione del sistema di valutazione al fine di chiarirne le parti di più difficile applicazione e di recepire le novità fondamentali introdotte dalle modifiche normative e contrattuali introdotte ad opera del D.Lgs. 74/2017, del D.Lgs. 75/2017 e del CCNL del comparto della Funzione Pubblica firmato in data 21.05.18.

Nei primi mesi dell'anno 2019 si è continuato tale lavoro, effettuando l'attività di verifica della rendicontazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati per l'anno precedente e giungendo alla pubblicazione della Relazione sulla Performance 2018 entro il termine ordinario del 30 giugno, previa validazione da parte dell'OIV avvenuta in data 27/06/2019.

È inoltre continuato il lavoro di messa a punto del software adottato per la gestione del ciclo della performance, sul quale si è cercato di intervenire anche con una semplificazione della struttura degli obiettivi ed una pulizia degli indicatori.

Riguardo ai processi iniziati ma non portati a compimento, si ricorda che nel corso dell'anno 2019 l'Ente non è riuscito a completare il percorso di complessiva ridefinizione del proprio sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, come era stato suggerito dall'OIV nelle precedenti relazioni al fine di recepire più puntualmente tutte le modifiche normative intervenute attraverso una revisione organica del documento e di superare alcune difficoltà gestionali ancora riscontrabili nell'applicazione del Manuale del Valutatore attualmente utilizzato. L'OIV rinnova quindi l'invito all'Ente ad impegnarsi per portare a compimento al più presto questo percorso di ridefinizione complessiva del proprio sistema di misurazione e valutazione della performance e dei correlati regolamenti, coinvolgendo il più possibile in tale operazione sia i dirigenti ed il personale interessato, sia gli organi di indirizzo politico, al fine di condividere le scelte relative all'adozione di uno strumento tanto importante per la gestione della performance dell'Ente.

Inoltre nel corso dell'anno 2019 l'Ente non è riuscito ad attuare nuove iniziative di rilevazione della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi e di partecipazione dei cittadini ai fini della definizione e della valutazione della performance organizzativa. In proposito l'OIV rileva che le emergenze sanitarie ed economiche manifestatesi nei primi mesi del 2020, se da un lato creano delle difficoltà gestionali che richiedono una rigorosa verifica delle priorità a cui destinare le scarse risorse di-

sponibili, dall'altro possono incentivare l'utilità di un più stretto confronto con gli stakeholder per cercare di riprogettare assieme nuove modalità di erogazione dei servizi che si concentrino sulle vere priorità di soddisfacimento dei bisogni essenziali dei cittadini.

Nei paragrafi seguenti si illustrano nel dettaglio i risultati delle verifiche effettuate con riferimento all'anno 2019 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

Nel corso dell'anno 2019 il Comune di Sanremo per la gestione del proprio sistema di misurazione e valutazione della performance ha continuato ad applicare il Manuale del Valutatore, approvato originariamente con deliberazione di G.C. n. 225 del 22/10/2014 ed integrato con le successive modifiche apportate con le deliberazioni di Giunta Comunale n. 199 del 01/12/2017 e n. 295 del 13/12/18.

Come previsto dalla normativa vigente, 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 si compone della Sezione Strategica (SeS) e della Sezione Operativa (SeO). La sezione strategica del DUP, che recepisce al proprio interno le linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione, 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 sono individuati gli obiettivi operativi annuali e pluriennali da raggiungere e gli aspetti finanziari, sia in termini di competenza con riferimento all'intero periodo considerato, che di cassa con riferimento al primo esercizio. Gli obiettivi operativi sono distinti nelle seguenti tipologie:

- Obiettivi operativi legati all'attuazione degli obiettivi strategici;
- Obiettivi operativi aventi valenza ordinaria, indirizzati essenzialmente verso le seguenti finalità:
 - 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" a norma dell'art. 231 TUEL, assemblata a cura dell'Ufficio controllo di Gestione acquisendo dai Dirigenti le Relazioni finali suddivise per settore. Successivamente, integrando e strutturando l'insieme delle informazioni relative alla rendicontazione dei risultati raggiunti, al fine fornire una completa e trasparente informazione nei confronti dei cittadini viene elaborata la Relazione sulla Performance, la quale viene validata dall'OIV e pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'ente. Come stabilito dall'art. 14, c. 6 del D. Lgs. n. 150/2009 la validazione della Relazione sulla Performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito sia per i dipendenti che per i dirigenti.

Dopo avere recuperato nel corso dell'anno 2018 i ritardi nel completamento dei cicli della performance relativi agli anni precedenti, nei primi mesi dell'anno 2019 è stata tempestivamente effettuata la rendicontazione relativa al conseguimento degli obiettivi programmati per l'anno 2018 e la Relazione sulla Performance relativa a tale anno è stata regolarmente pubblicata sul sito istituzionale entro il termine previsto del 30 giugno 2019.

2.1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il Comune di Sanremo per la gestione del ciclo della performance 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.

Riguardo alla determinazione della performance organizzativa, a seguito della modifica introdotta nel Manuale del Valutatore con Deliberazione di Giunta Comunale n. 295 del 13/12/2018 la Performance organizzativa di Settore è determinata come media aritmetica del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa individuati come tali in sede di approvazione del PEG/Piano della Performance, mentre l'attribuzione del punteggio di Performance organizzativa dell'Ente deriva dalla media aritmetica del grado di raggiungimento della performance organizzativa dei singoli Settori.

Nel corso dell'anno 2019 l'Ente ha proceduto alla messa a punto del programma software utilizzato per la gestione del sistema, superando alcune difficoltà che erano state rilevate in sede di analisi dei primi elaborati. Con riferimento all'attività di programmazione, in considerazione del fatto che a seguito delle elezioni intervenute nell'anno 2019 il Comune di Sanremo ha rinnovato l'Amministrazione Comunale, è stata effettuata ad inizio anno una programmazione provvisoria sulla base delle Linee Programmatiche di Mandato 2014-19, che è stata rivista successivamente a seguito dell'emanazione delle nuove Linee Programmatiche di Mandato 2019-24 approvate con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 88 del 21/11/2019.

Al fine di migliorare la qualità e l'utilità dei risultati prodotti dal monitoraggio della performance organizzativa l'OIV suggerisce in fase di programmazione di definire tra la parte politica e la parte tecnica un percorso condiviso, 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

L'assegnazione degli obiettivi individuali ai singoli dirigenti responsabili e la relativa rendicontazione sono adeguatamente gestite con il supporto del software adottato dal Comune di Sanremo.

Con riferimento all'anno 2019 per la misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, del personale titolare di posizione organizzativa e del personale del comparto è stato utilizzato il Manuale del Valutatore integrato dalle modifiche apportate con la deliberazione n. 295 del 13/12/18, con la quale la Giunta Comunale ha rettificato il sistema vigente introducendo alcune limitate modifiche necessarie per recepire le novità fondamentali introdotte dalle modifiche normative e contrattuali intervenute con l'entrata in vigore del D. Lgs. 25/05/2007, n. 74 e del CCNL del 21/05/18 relativo al personale del comparto funzioni locali.

La valutazione del personale dirigenziale, titolare di posizione organizzativa e non del Comune di Sanremo è articolata in diversi fattori valutativi, ponderati in base al ruolo ricoperto, che misurano:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in sede di programmazione,
- la performance organizzativa dell'Ente (per i dirigenti) o del settore di appartenenza,
- il livello di competenze raggiunto rispetto alle competenze e comportamenti attesi, predefiniti per ciascun ruolo,
- per i dirigenti, la capacità di differenziazione della valutazione dei propri collaboratori.

Nel corso dell'anno 2019 l'Ente non è riuscito a portare a compimento il percorso di complessiva ridefinizione del proprio sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, come era stato suggerito dall'OIV nelle precedenti relazioni al fine di recepire più puntualmente tutte le modifiche normative intervenute attraverso una revisione organica del documento e di superare alcune difficoltà gestionali ancora riscontrabili nell'applicazione del Manuale del Valutatore attualmente utilizzato. L'OIV sollecita quindi l'Ente a portare a compimento al più presto questo percorso di ridefinizione complessiva del proprio sistema di misurazione e valutazione della performance e dei correlati regolamenti, coinvolgendo il più possibile in tale operazione sia i dirigenti ed il personale interessato, sia gli organi di indirizzo politico, al fine di condividere le scelte relative all'adozione di uno strumento tanto importante per la gestione della performance dell'Ente.

2.3. PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)

Come evidenziato nella precedente relazione, a seguito dei ritardi rilevati nella gestione dei cicli della performance antecedentemente alla nomina dello scrivente OIV, 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.

Nel corso dell'anno 2019 l'Ente ha ulteriormente lavorato per superare i precedenti ritardi e parallelamente per effettuare per tempo le attività relative ai nuovi adempimenti. Il fatto che nel corso di tale anno si siano tenute le elezioni per la nomina della nuova Amministrazione Comunale ha tuttavia determinato che il processo di programmazione sia stato sviluppato provvisoriamente ad inizio anno nel senso della continuità con la programmazione posta in essere negli anni precedenti e aggiornato successivamente sulla base delle linee programmatiche di mandato approvate dalla nuova Amministrazione.

Con riferimento al ciclo della performance 2018, l'Ente è finalmente riuscito a gestire le rendicontazioni dei risultati raggiunti e ad effettuare la pubblicazione della Relazione sulla Performance senza ritardi rispetto ai tempi normalmente previsti. Nei primi mesi dell'anno 2019 l'OIV ha infatti ricevuto e verifi-

cato, con il supporto del Servizio Controllo di Gestione, la rendicontazione del raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della Performance 2018 e in data 27 giugno 2019 ha effettuato la validazione della Relazione sulla Performance 2018, che è stata quindi pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale entro il termine previsto del 30 giugno 2019.

Come previsto dal Manuale del Valutatore, le valutazioni del personale dipendente ed incaricato di posizione organizzativa sono state effettuate dai dirigenti competenti, mentre la valutazione delle prestazioni dirigenziali è stata effettuata dall'OIV con il supporto del Segretario Generale.

2.4. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Nelle precedenti relazioni l'OIV aveva fatto rilevare che il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Sanremo prevedeva l'esistenza di una struttura di controllo interno e programmazione in funzione di staff a supporto dell'OIV, che però non risultava mai essere stata definita ed attivata, mentre risultava operante l'Ufficio Controllo di Gestione, con compiti operativi e posto alle dipendenze della Direzione del settore servizi finanziari, controllo di gestione e tributi.

L'OIV aveva quindi suggerito di strutturare organicamente il sistema dei controlli, definendo quali competenze dovessero 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 ed evitando sovrapposizioni in alcune aree e mancanza di presidio in altre) e valutando l'ipotesi di concentrare in un solo servizio tali funzioni, da porre in staff al Segretario Generale in considerazione del tipo di attività che avrebbe dovuto svolgere, difficilmente compatibile con una posizione subordinata ad uno specifico settore.

Nel corso dell'anno 2019 con delibera C.C. n. 78 del 24/10/2019 l'Ente ha modificato il proprio Regolamento sui Controlli Interni istituendo l'ufficio di controllo interno di gestione e strategico in staff al Segretario Generale. Il comma 4 dell'art. 8 di tale regolamento stabilisce che "A coordinamento delle norme dei regolamenti di cui al comma precedente, è stabilito che la struttura del controllo interno di gestione e strategico per le funzioni di cui all'articolo 147 lett. a) e lett. b) del decreto legislativo 267/2000 svolga la sua attività in modo coordinato con il Settore Servizi Finanziari e con l'organismo di valutazione". Nel corso dell'anno 2020 dovrebbe essere operativamente definita e strutturata l'attività di tale nuova struttura.

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

Le informazioni desunte dalle relazioni di rendicontazione e quelle derivanti dal sistema dei controlli sono impiegate nell'ambito del sistema di valutazione anche ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili apicali dell'Ente.

Si evidenzia che il sistema informatico attualmente utilizzato dall'Ente permette la rilevazione di un notevole patrimonio di dati e indicatori che potrebbero essere utilmente utilizzati non solo ai fini della gestione interna del ciclo della performance, ma anche per meglio rendicontare e comunicare ai cittadini i risultati raggiunti dal Comune di Sanremo.

Dopo aver superato nel corso dell'anno 2019 i ritardi che si erano accumulati nella gestione dei cicli delle performance degli anni precedenti, risulterebbe opportuno definire, parallelamente al percorso dedicato a strutturare adeguatamente un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, anche una riflessione sulle modalità di utilizzo dei dati disponibili ai fini di una corretta comunicazione con i cittadini. Tale percorso dovrebbe 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 forma-

zione 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. 78 del 24 ottobre 2019 è stato modificato il **Regolamento per la disciplina del sistema dei controlli** originariamente approvato con deliberazione C.C. n. 9 del 19 febbraio 2015. Le principali modifiche hanno riguardato l'istituzione dell'ufficio di controllo interno di gestione e strategico in staff al Segretario Generale ed una più puntuale regolamentazione riguardo al controllo sulle partecipate.
- Riguardo al **controllo successivo di regolarità amministrativa**, in data 17 luglio 2019 il Segretario Generale Dott. La Mendola ha comunicato all'OIV e ad altri soggetti interessati tramite PEC gli esiti del controllo svolto a campione su determinazioni dirigenziali e altri atti amministrativi relativamente al primo semestre 2019, mentre al momento della redazione della presente relazione l'OIV non ha ancora ricevuto la comunicazione relativa all'effettuazione di controlli successivi di regolarità amministrativa relativamente al secondo semestre 2019. L'OIV raccomanda che per l'effettuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa vengano utilizzate adeguate procedure che, andando oltre l'impostazione formalistica di effettuazione del mero adempimento, possano costituire elemento di verifica e di crescita per l'intera organizzazione e che i risultati di tali controlli, effettuati con tempestività e sistematicità, siano immediatamente comunicati 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'approvazione dell'aggiornamento al **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza annualità 2020-2021-2022** e dei relativi allegati (tra cui la tabella "Elenco degli

obblighi di pubblicazione”) è stato effettuato con deliberazione della Giunta comunale n. 23 del 12.02.2020, in ritardo rispetto al termine ordinario del 31 gennaio.

In data 26.07.2019 ed in data 03.01.2020 il Responsabile per la prevenzione della corruzione Dott. Tommaso La Mendola ha firmato digitalmente le **Relazioni semestrali sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019-2021**, approvato con deliberazione della Giunta comunale n.17 del 31.01.2019. Tali documenti sono tutti pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito comunale.

- La **Relazione anticorruzione** relativa all’anno 2019 è stata compilata dal Segretario Generale e pubblicata sul sito comunale in data 8 gennaio 2020.
- La **Relazione per il Referto annuale del Sindaco sul funzionamento dei controlli interni** (art. 148 TUEL) relativa all’anno 2018 è stata inviata alla Corte dei Conti in data 24/10/2019 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito comunale.
- Il **Referto del controllo di gestione** relativo all’anno 2018 è stato inviato alla Corte dei Conti il 24/10/2019 ed è stato pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito comunale.
- Con riguardo al **controllo strategico**, fino a tutto l’anno 2019 l’attività di pianificazione, programmazione e controllo è stata 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** erano invece attribuite ad un apposito ufficio posto in posizione di staff al servizio finanziario, al quale era assegnato un dipendente a tempo pieno, con 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 adottato dall’Ente. Come già accennato precedentemente, con delibera C.C. n. 78 del 24/10/2019 il Comune di Sanremo ha modificato il proprio Regolamento sui Controlli Interni istituendo l’ufficio di controllo interno di gestione e strategico in staff al Segretario Generale, che dovrebbe anche fungere da supporto all’OIV e che dovrebbe essere operativamente strutturato nel corso dell’anno 2020.
- 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.

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

Come visto nel paragrafo precedente, il Comune ha approvato l'aggiornamento del **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza annualità 2020-2021-2022** con deliberazione della Giunta comunale n. 23 del 12.02.2020, in ritardo rispetto al termine ordinario del 31 gennaio, mentre ha rendicontato i risultati del **monitoraggio semestrale sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019-2020-2021** in data 26.07.2019 e 3/01/2020 e la **Relazione anticorruzione relativa all'anno 2019** è stata pubblicata sul sito comunale in data 8 gennaio 2020.

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. 141/2019 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.

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 **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**, nell'ultima riunione tenutasi in data 7/11/2019 è stato approvato il piano di formazione annuale 2019-20-21 e si è comunicata l'intenzione di sperimentare a partire dall'anno 2020 uno "sportello di ascolto finalizzato ad offrire un momento di attenzione per le problematiche relazionali dei dipendenti relative all'ambiente di lavoro, che influisce sulla salute intesa quale benessere fisico, mentale e sociale".

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

Anche nel corso dell'anno 2019 dalle informazioni raccolte non risulta che l'Ente abbia 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 ricorda 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

Il Comune di Sanremo ai fini dell'aggiornamento del PTPC pubblica normalmente sul sito istituzionale un avviso con il quale viene data la possibilità a chiunque di far pervenire i propri suggerimenti, proposte ed indicazioni di interesse concernenti l'aggiornamento del piano stesso.

L'OIV non è a conoscenza di diverse iniziative promosse nel corso dell'anno 2019 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 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 già nelle precedenti relazioni aveva suggerito all'Ente di effettuare un inventario dei servizi per i quali è già esistente un sistema di rilevazione del gradimento dei cittadini e di predisporre 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 2019 i principali interlocutori all'interno dell'Ente sono stati il Segretario Generale, il responsabile del Servizio Risorse Umane 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 nelle precedenti relazioni, l'OIV del Comune di Sanremo al momento del proprio insediamento avvenuto nell'ultimo quadrimestre dell'anno 2017 aveva riscontrato una situazione caratterizzata da alcune criticità per quanto riguarda il funzionamento del sistema di valutazione e del ciclo di gestione della performance.

Dopo il grande lavoro fatto nell'anno 2018, che ha permesso di recuperare i principali ritardi nella gestione del ciclo della performance degli anni precedenti e di migliorare la strutturazione del software adottato, nel corso dell'anno 2019 sono stati fatti degli ulteriori passi in avanti, effettuando una tem-

pesta ed accurata rendicontazione dei risultati relativi all'anno precedente e giungendo alla pubblicazione della Relazione sulla Performance 2018 entro il termine del 30 giugno 2019, nonché cercando di semplificare l'articolazione del software utilizzato per la gestione del ciclo della performance.

Nel corso dell'anno 2019, caratterizzato dall'effettuazione delle elezioni per la nomina della nuova Amministrazione Comunale per il periodo 2019-24, che ha determinato un allungamento dei tempi di programmazione e maggiori impegni amministrativi, l'Ente non è riuscito a portare a termine il percorso suggerito dall'OIV di ridefinizione complessiva del sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché dei connessi regolamenti. L'OIV rinnova quindi l'invito ad impegnarsi in tal senso, suggerendo di prevedere un percorso di condivisione del nuovo sistema 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 dare allo stesso la legittimità dello strumento condiviso, fondamentale per la gestione della vita dell'Ente e parte integrante della propria cultura organizzativa.

Inoltre, compatibilmente con le difficoltà gestionali derivanti dalle nuove emergenze sanitarie ed economiche manifestatesi nei primi mesi dell'anno 2020, l'OIV rinnova l'invito all'Ente ad aprire canali di comunicazione con i propri cittadini e stakeholder, anche al fine di cercare e trovare soluzioni innovative per una riprogettazione dei servizi erogati, che le nuove emergenze chiedono di affrontare con grande impegno.

L'OIV è come sempre a disposizione per assistere l'Ente nei percorsi di miglioramento che intenderà porre in atto.

28 aprile 2020

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Dr.ssa Raffaella Dall'Anese

