

Manuela Sodini
componente monocratico
dell'Organismo Indipendente di Valutazione
(OIV)

**Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e
integrità dei controlli interni**

Anno 2022

Spett.le Consorzio del Ticino
c.a. del Consiglio di Amministrazione
c.a. del Direttore Unico sig.ra Doriana Bellani
c.a. del Responsabile anticorruzione e trasparenza sig.ra Doriana Bellani

SOMMARIO

1. Presentazione
2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione
 - 2.1 Performance organizzativa
 - 2.2 Performance individuale
- 3 Processo di attuazione del ciclo della performance
- 4 Struttura tecnica e infrastruttura di supporto
- 5 Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione
6. Integrazione con il ciclo di bilancio e con i sistemi di controllo interni
7. Il Piano anticorruzione e trasparenza

1. PRESENTAZIONE

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è prevista dall'art. 14, c. 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009, in base al quale l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) monitora il funzionamento complessivo dell'intero ciclo della performance, del sistema dei controlli e l'attività svolta dall'Ente in materia di trasparenza e anticorruzione.

Il rapporto annuale ne verifica lo stato di fatto, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

Questa relazione viene trasmessa al Consiglio di Amministrazione quale organo d'indirizzo politico-amministrativo del Consorzio del Ticino, al Direttore che ricopre anche il ruolo di Responsabile di anticorruzione e trasparenza, anche ai fini della sua pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

Nella presente Relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce i punti di forza e quelli da migliorare, essendo la finalità quella di evidenziarne i punti di debolezza e i punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

Si ricorda, infatti, che il ruolo dell'OIV è quello di garantire la correttezza del ciclo della performance e dei processi di misurazione e valutazione e l'applicazione delle linee guida, oltre a rilasciare annualmente l'asseverazione sulla trasparenza.

L'operato dell'OIV si ispira ai principi di indipendenza e imparzialità.

La stesura della Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Sotto un profilo generale, la Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) nell'anno precedente, vista la finalità della Relazione, volta a favorire un graduale processo di miglioramento, è comunque opportuno che si forniscano informazioni anche in ordine a eventuali criticità e miglioramenti concernenti il ciclo avviatosi con l'ultimo piano adottato, dandone specifica evidenza.

Al fine di rendere la Relazione snella, chiara e di facile intelligibilità, l'OIV ha predisposto la Relazione secondo le indicazioni contenute nelle Delibere Anac n. 4/2012 e n. 23/2013.

La presente relazione annuale dell'OIV si riferisce al ciclo di gestione della performance dell'anno 2022 e contiene i punti di forza e di miglioramento.

Nel 2022 il ciclo di gestione della performance si è sviluppato come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito SMVP), aggiornato dall'Ente con delibera di

Consiglio di Amministrazione del 19.01.2022, si è trattato di minime modifiche di allineamento del sistema su cui l'OIV ha reso il parere vincolante ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, nella stessa sede è stato approvato anche il Piano della Performance 2022-2024, mentre il Piano triennale anticorruzione e trasparenza (di seguito PTPCT) 2022-2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.04.2022, termine differito da ANAC al 30.04.2022, quale parte integrante del PIAO 2022-24.

E' opportuno precisare che con la Delibera di CDA del 28.04.2022 è stato adottato il PIAO 2022-24 che ha inglobato il Piano performance 2022-24, il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-24 e il Piano Azioni positive 2022-24, che erano già stati approvati nella seduta del CDA del 19.01.2022

Questo denota come il Consorzio del Ticino abbia posto attenzione alle novità normative introdotte sul PIAO 2022-2024 recependo, seppur in un quadro normativo all'epoca non ancora compiuto e definito, tempestivamente le indicazioni del legislatore.

Inoltre, nel mese di ottobre 2022 il Consorzio ha provveduto a compilare il primo questionario sul PIAO.

Per comprendere lo sforzo del Consorzio nel dare attuazione alle novità normative e alla tempestività con cui affronta il ciclo della programmazione, è opportuno ricordare che il Consorzio del Ticino è un ente pubblico non economico di ridotta dimensione; infatti l'Ente ha una dotazione di personale così articolata:

- Direttore Unico che è anche RPCT;
- 8 unità: 1 tecnico, 1 amministrativo, 6 operai specializzati.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 Performance organizzativa

La programmazione annuale e triennale della performance è un'attività che l'ente compie con tempestività, nel tentativo di anno in anno di migliorare questa fase in un'ottica di chiarezza e semplificazione.

La struttura ogni anno, dietro l'impulso del Direttore, valuta la necessità e l'opportunità di aggiornare il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) per renderlo sempre più conforme alle previsioni normative e alle linee guida della Funzione Pubblica declinandole rispetto al Consorzio e alla sua dimensione.

L'aggiornamento, ove ritenuto necessario, viene effettuato contestualmente all'approvazione del Piano

della Performance.

Infatti, il Consiglio di Amministrazione con delibera del 19.01.2022 ha adottato l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), su cui l'OIV ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 ha reso il proprio parere vincolante, oltre ad approvare il Piano della Performance 2022-2024, successivamente confluito nel PIAO 2022-24 adottato con delibera di CDA del 28.04.2022. Anche questo Piano della Performance come quello precedente presenta le tabelle che possono agevolare la lettura e la comprensione nell'ottica di una maggiore chiarezza in termini di obiettivi di performance organizzativa e individuale, target e indicatori degli obiettivi.

Lo sforzo che ogni anno compie l'Ente dedicando cura ed attenzione all'aggiornamento del Sistema e alla redazione del Piano deve essere contestualizzato rispetto ad una realtà come quella del Consorzio del Ticino, che come sopra indicato, si compone n. 9 risorse umane compreso il Direttore Unico nel ruolo anche di Regolatore, Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT) e Responsabile per la transizione al digitale.

Due unità sono in staff al Direttore presso la sede di Milano, le restanti unità di personale sono individuate come operai specializzati che svolgono le proprie mansioni presso la Diga della Miorina. Da rilevare che per il triennio 2023-25, in occasione della tempestiva adozione del PIAO 2023-25 adottato con delibera del CDA del 29.03.2023 (il PIAO 2023-25 è stato rinviato al 31.03.2023 cfr. Comunicato Anac e il decreto 198/2022 c.d. Milleproroghe), il Piano performance 2023-25 ha subito ulteriori evoluzioni nella logica di adeguarlo alle indicazioni contenute nel Decreto del 30.06.2022 di attuazione del PIAO, seguendo le indicazioni del c.d. PIAO-Tipo posto in calce al predetto Decreto e allo scopo di darne concreta integrazione con le altre sezioni del PIAO, quali anticorruzione e trasparenza, organizzazione e capitale umano.

In sintesi, ad avviso di questo OIV risulta:

- tempestiva l'adozione del Piano Performance e la conseguente assegnazione degli obiettivi;
- adeguata in sede di programmazione l'individuazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale, la tempestività, gli indicatori e target;
- adeguata la reportistica a consuntivo in termini di qualità dei dati e tempestiva;
- migliorabile in sede di programmazione l'individuazione della base line, ove rinvenibile;
- migliorabile il monitoraggio intermedio;
- migliorabile la distinzione tra performance organizzativa e individuale.

I punti sopra elencati sono comunque tutti oggetto di un miglioramento anche in termini di rappresentazione e, quindi, di chiarezza verso l'esterno e l'interno grazie alle modalità di rappresentazione utilizzate per il ciclo performance 2023-25 all'interno del PIAO 2023-25.

2.2 Performance individuale

La valutazione della performance individuale, ormai da più anni, è stata estesa in base al nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance a tutta la struttura organizzativa Direttore e comparto, formalizzando maggiormente la fase di assegnazione degli obiettivi e loro misurazione e valutazione anche mediante apposite schede di rilevazione, schede allegate al SMVP.

Tale sistema basato sul raggiungimento di predeterminati target con indicatori definiti per ciascuna azione, secondo le due direttrici obiettivi e comportamenti, rappresenta la risultanza di un lavoro coordinato fra l'organo di vertice, la struttura organizzativa e l'OIV.

Dopo l'approvazione del Piano della Performance, il Direttore provvede a comunicare gli obiettivi e ad assegnare i compiti al personale, riprendendo gli obiettivi e indicatori definiti nel Piano stesso.

Di tali obiettivi individuali si tiene conto per la valutazione finale utilizzando le schede di valutazione allegate al SMVP, secondo le due direttrici: comportamenti e obiettivi come indicati nel SMVP.

Le schede che predispone il Direttore per il comparto in cui si misurano e valutano le due direttrici: obiettivi e comportamenti contengono un buon livello di differenziazione, questo denota l'attenzione dell'Ente verso il ciclo della performance e delle fasi che lo contraddistinguono, nonostante la ridotta dimensione dell'Ente in termini specialmente di risorse umane.

Apprezzabile lo sforzo dell'Ente, seppur di piccola dimensione, nell'istituzionalizzare determinate fasi: assegnazione obiettivi, loro valutazione e reportistica, nel rispetto del principio della programmazione e rendicontazione.

Per quanto esposto, lo scrivente OIV ritiene adeguata, alle normative vigenti, la metodologia sviluppata e applicata dal Consorzio del Ticino per la misurazione e valutazione della performance individuale, tanto per l'area dirigenziale che per il personale (comparto); sottolineando, in particolare, come la tempistica e la condivisione e comunicazione ai diversi livelli organizzativi permettono al procedimento di misurazione e valutazione di completarsi nel rispetto dei termini previsti dalle disposizioni normative e rispettando il principio della tracciabilità.

L'utilizzo ai fini della reportistica di file excel in luogo di programmi o software è comunque da ritenere adeguato rispetto alla dimensione e al contesto del Consorzio.

In sintesi, ad avviso di questo OIV risulta:

- adeguata in sede di programmazione l'individuazione degli obiettivi di performance individuale, tempestiva la loro assegnazione, chiari gli indicatori e target;
- adeguata la reportistica a consuntivo in termini di tempestività e differenziazione;
- adeguato il coinvolgimento e condivisione di tutta la struttura nel ciclo della performance;

- migliorabile in sede di programmazione l'individuazione della base line ove rinvenibile;
- migliorabile il monitoraggio intermedio;
- migliorabili i processi formativi collegandoli sempre di più al ciclo della performance.

3. Processo di attuazione del ciclo della performance

Ciascuna attività di cui si compone il Ciclo della Performance si sviluppa in un arco temporale definito e coinvolge i necessari interlocutori interni. Tale processo, inoltre, è descritto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, e dunque pubblicato sul sito istituzionale del Consorzio del Ticino - Sezione "Amministrazione Trasparente".

L'OIV esprime un giudizio di coerenza, circa la logica di processo con cui si articola il Sistema della Performance rispetto all'impostazione prevista dalle disposizioni in materia, tenuto conto della dimensione e della struttura organizzativa del Consorzio del Ticino.

Si rileva come l'Ente sia particolarmente attento e rispettoso dei termini previsti dalle disposizioni normative osservando il principio della programmazione, cogliendo nelle scadenze anche un'occasione di miglioramento e non solo di mero adempimento.

4. Struttura tecnica e infrastruttura di supporto

Il sistema informativo-informatico a supporto del processo di misurazione e valutazione della performance è rappresentato dagli applicativi in formato Excel, oltre al programma di contabilità da cui provengono i dati concernenti le risorse finanziarie rispetto anche al grado di conseguimento degli obiettivi.

Si ritiene adeguata l'infrastruttura informatica che supporta il ciclo della performance, tenuto conto della dimensione e della struttura organizzativa del Consorzio del Ticino.

Da rilevare come la struttura tecnica a supporto dell'OIV, con il coordinamento e l'impulso del Direttore, svolge un'attività fondamentale di collaborazione con l'OIV nel recepire e contestualizzare le novità normative, piuttosto che le indicazioni contenute nelle linee guida della Funzione Pubblica e nei monitoraggi del Dipartimento della Funzione Pubblica, dimostrazione ne è l'adozione del PIAO 2022-24, adottato già in data 28.04.2022 nell'ambito di un contesto normativo che all'epoca non era ancora compiutamente definito.

La struttura di supporto produce tempestivamente all'OIV la reportistica necessaria per la lettura sul grado di conseguimento degli obiettivi assegnati con il Piano della performance in fase di programmazione.

Tale reportistica è da considerare adeguata.

5. Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

I meccanismi di feed-back, compresi quelli del Dipartimento della Funzione pubblica, sono di stimolo all'azione di miglioramento, azione che progressivamente negli anni si è tradotta, per quanto possibile, nella revisione e nell'aggiornamento dei documenti relativi alla performance (Piano, SMVP e Relazione).

6. Integrazione con il ciclo di bilancio e con i sistemi di controllo interni

Il Sistema di misurazione e valutazione agevola l'aggiornamento degli obiettivi di carattere strategico/operativo nell'ottica di migliorare la performance organizzativa/individuale, il Sistema della Performance consente di adottare i necessari e tempestivi interventi di auto-regolazione ed auto-correzione, la fase della rendicontazione si presenta come anello di congiunzione tra la valutazione della performance per l'esercizio in corso e la pianificazione per l'esercizio successivo, supportando il Ciclo della performance a fornire un adeguato flusso informativo a supporto del processo decisionale. La dimensione del Consorzio non permette allo stato attuale ulteriori integrazioni nei sistemi di controllo, se non quelle che possono derivare da un'attenta analisi del ciclo del bilancio, del ciclo della performance e del Piano anticorruzione, cicli che scorrono parallelamente durante l'esercizio con evidenti momenti di comunanza, come evidenzia anche lo stesso PIAO in una logica di programmazione integrata.

Il rispetto delle scadenze e la collaborazione tra il Direttore, la struttura di supporto dell'OIV e l'OIV stesso sono elementi di forza che permettono un confronto costruttivo sempre in una logica tesa al miglioramento.

Nella tavola che segue per agevolare la lettura si riporta una sintesi dei punti di forza e di miglioramento.

	Punti di forza	Punti di miglioramento
Programmazione e Piano della performance	<ul style="list-style-type: none">• Individuazione degli obiettivi, indicatori e target chiara in forma tabellare• Misurabilità degli obiettivi• Correlazione tra ciclo della performance, ciclo economico – finanziario e Piano	<ul style="list-style-type: none">• Rafforzare il legame tra obiettivi strategici ed operativi• Potenziare la base line

	<ul style="list-style-type: none"> anticorruzione e Trasparenza • Tempestività della programmazione e conseguente assegnazione degli obiettivi • Numero contenuto degli obiettivi 	
Misurazione e valutazione (SMVP)	<ul style="list-style-type: none"> • Tempestività del monitoraggio annuale • Elevata differenziazione • Chiara individuazione delle direttrici: comportamenti e obiettivi e loro differenziazione fra Comparto e Direzione 	<ul style="list-style-type: none"> • Indicazione sistematica della fonte di provenienza del dato • Potenziare la performance partecipativa • Inserimento di un monitoraggio infrannuale
Performance organizzativa e individuale	<ul style="list-style-type: none"> • Chiara definizione del ciclo • Assegnazioni di obiettivi al comparto • Presenza di descrittori del catalogo dei comportamenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Indicazione sistematica della fonte di provenienza del dato • Migliorabile la distinzione tra performance organizzativa e individuale
Rendicontazione e Relazione sulla performance	<ul style="list-style-type: none"> • Tempestività rendicontazione annuale • Sinteticità e chiarezza • Elevata la differenziazione dei risultati nonostante le dimensioni dell'Ente 	<ul style="list-style-type: none"> • Formalizzazione del monitoraggio infrannuale

7. Il Piano anticorruzione e trasparenza

Il sistema di monitoraggio sul rispetto degli obblighi di pubblicazione viene effettuato annualmente, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) viene aggiornato tempestivamente nel rispetto delle scadenze annualmente, in proposito si richiamano le semplificazioni che potranno essere adottate dall'Ente nel 2024 e nel 2025 in ordine all'aggiornamento della sezione anticorruzione e trasparenza, integrate nel PIAO, a seguito delle indicazioni fornite da Anac nel PNA2022.

L'inserimento sul sito istituzionale in Amministrazione trasparente dei dati e documenti avviene in

modalità manuale.

Sul piano organizzativo è stato formalizzato l'incarico al soggetto incaricato della pubblicazione.

All'interno della sottosezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione" sono riportati i documenti annuali e le relative griglie di rilevazione e schede di sintesi con cui l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance attesta l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, da cui si può rilevare che l'assolvimento degli obblighi suddetti da parte del Consorzio del Ticino è da ritenersi adeguato in ordine alla completezza, grado di aggiornamento e apertura del formato.

A partire dal Piano della Performance 2021-2023, tra gli obiettivi è inserito il grado di trasparenza, secondo le indicazioni contenute in termini di indicatori nella Circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione del 30.12.2019, anche questo dà evidenza di come l'Ente sia attento nel recepire buone prassi quando le stesse sono agevolmente implementabili, in termini di proporzionalità, per una realtà di modeste dimensioni come il Consorzio del Ticino.

Lucca, 13.04.2023

Il Componente monocratico
dell'Organismo Indipendente di Valutazione
Manuela Sodini