

*Manuela Sodini
dottore commercialista e revisore legale
componente monocratico dell'Organismo Indipendente di Valutazione*

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

Anno 2019

*Spett.le Consorzio del Ticino
c.a. del Presidente dott. Alessandro Ubiali
c.a. del Direttore Unico sig.ra Doriana Bellani
c.a. del Responsabile per la Trasparenza sig.ra Doriana Bellani*

SOMMARIO

1. Presentazione
2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione
 1. Performance organizzativa
 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
3. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controllo interni
4. Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione
5. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'Organismo Indipendente di Valutazione
6. Proposte di miglioramento del sistema di misurazione e valutazione

1. PRESENTAZIONE

La stesura della Relazione dell'OIV 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.

La relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14 c. 4 lett. a) d.lgs. 150/2009) è un documento nel quale l'OIV, entro il 30 aprile di ogni anno, riferisce sul funzionamento effettivo del ciclo della performance.

Al fine di rendere la Relazione snella, chiara e di facile intelligibilità, l'OIV ha cercato di predisporre in maniera schematica la propria Relazione, articolandola tenuto conto delle Delibere Anac n. 4/2012 e n. 23/2013.

Questa relazione è trasmessa al Presidente quale organo d'indirizzo politico-amministrativo del Consorzio del Ticino, al Direttore Unico anche nella veste di Responsabile della Trasparenza.

La presente relazione annuale dell'OIV si riferisce al ciclo di gestione della performance dell'anno 2019, di cui illustra criticità e progressi, dando anche conto dei riflessi che si sono prodotti sull'avvio del ciclo 2020.

Nel 2019 il ciclo di gestione della performance si è sviluppato come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, così come aggiornato dall'Ente con delibera di Consiglio di Amministrazione del 25.01.2019, aggiornamento che ha permesso di recepire le linee guida predisposte dalla Funzione Pubblica, di quella della CIVIT e le modifiche introdotte dal D.Lgs. 74/2017, ove compatibili con la dimensione e struttura organizzativa del Consorzio del Ticino.

Si precisa che il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato nuovamente aggiornato con la delibera di Consiglio di Amministrazione del 28.01.2020 a valere sul ciclo della performance 2020.

Questo ulteriore aggiornamento denota la volontà del Consorzio di raccogliere da un lato, quanto contenuto nelle linee guida recentemente diramate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di performance organizzativa ed individuale adattandole all'organizzazione e alle caratteristiche dell'Ente, e dall'altro cercando di recepire quanto contenuto nei monitoraggi che il Dipartimento della Funzione Pubblica trasmette al Consorzio, specialmente rispetto alle

aree di miglioramento.

2.FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 Performance organizzativa

Preliminarmente, preme evidenziare che il Consorzio del Ticino a decorrere dal 2018 ha avviato un percorso di miglioramento rispetto al ciclo della performance, rilevante è lo sforzo compiuto da tutta la struttura che già tra la fine del 2018 e l'inizio del 2019 ha portato all'adozione, mediante delibera di Consiglio di Amministrazione in data 25.01.2019, di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, su cui l'OIV ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 ha reso il proprio parere vincolante.

L'Ente, con l'impulso impartito dal Direttore Unico, subito dopo l'adozione del Sistema di misurazione e valutazione si è adoperato per valutare i nuovi aggiornamenti da recepire al fine di migliorare il proprio Sistema, nonostante la modesta struttura dell'Ente che presenta un organico di n. 9 risorse umane compreso il Direttore Unico nel ruolo anche di Regolatore, Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza e Responsabile per la transizione al digitale.

Lo sforzo compiuto ha portato all'aggiornamento in data 28.01.2020 di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance a valere per il 2020, dove, rispetto al Sistema precedente in vigore per il ciclo della performance 2019, la performance organizzativa e la performance individuale sono state meglio definite, questo anche in accoglimento alle osservazioni ricevute dal Dipartimento delle Funzioni pubbliche, quale area di miglioramento.

Il Consorzio con il nuovo Sistema di misurazione e valutazione in vigore per il 2020 e con il Piano Performance 2020-2022 ha fornito rispetto al 2019 una rappresentazione maggiormente esplicita della valutazione della performance organizzativa. In modo più chiaro sono stati individuati nel Piano performance 2020-2022 gli obiettivi che afferiscono alle c.d. funzioni di supporto che concorrono, unitamente alla c.d. valutazione partecipativa, alla determinazione della performance organizzativa.

Pertanto, ancorchè la presente Relazione si riferisca all'annualità 2019, è rilevante, a parere di questo OIV, contestualizzare il periodo annuale nell'ambito di un più ampio intervallo di tempo in cui il processo di miglioramento è continuo rispetto al ciclo della performance.

2.2 Performance individuale

Definizione e assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

La valutazione della performance individuale è stata estesa in base al nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance a tutta la struttura organizzativa Direttore e comparto, istituzionalizzando maggiormente la fase di assegnazione degli obiettivi e loro misurazione e valutazione anche mediante apposite schede.

Tale sistema basato appunto sul raggiungimento di predeterminati target in relazione agli indicatori definiti per ciascuna azione, e integrata con un sistema di pesatura che garantisce maggiore equità nel riconoscimento della premialità, rappresenta la risultanza di un lavoro coordinato fra la struttura organizzativa, l'organo di vertice e l'OIV.

Eventuali margini di miglioramento, in questo ambito, potrebbero rintracciarsi nell'utilizzo di banche dati disponibili esternamente all'ente, anche per la definizione degli indicatori relativi alla performance individuale.

Misurazione e valutazione della performance individuale

Dopo l'approvazione del Piano della Performance, il Direttore Unico provvede a comunicare gli obiettivi ed 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 anche schede di valutazione.

Anche su questo aspetto è apprezzabile lo sforzo dell'Ente nell'istituzionalizzare determinate fasi: assegnazione obiettivi e loro valutazione, nel rispetto del principio della programmazione.

Si invita l'Ente in uno sforzo proteso a rafforzare l'utilizzo degli esiti del processo di valutazione, come requisito fondamentale per lo sviluppo delle professionalità individuali.

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

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; sottolineando, in particolare, come appaiano rispettati i principi fondamentali - ai fini dell'efficacia e dell'adeguatezza per la stessa procedura di valutazione - della condivisione e comunicazione ai

diversi livelli organizzativi della suddetta metodologia, nonché del legame diretto tra processo di valutazione ed erogazione dell'incentivante.

2.3 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 manifesta 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.

2.4 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 al fine di predisporre reportistiche ad hoc, oltre al programma di contabilità da cui provengono i dati sulle risorse finanziarie rispetto anche agli obiettivi strategici e operativi.

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 Unico, svolge un'attività fondamentale di collaborazione con l'OIV nel recepire e contestualizzare le novità e gli aggiornamenti che arrivano dalle disposizioni normative, dalle linee guida della Funzione Pubblica e dai monitoraggi del Dipartimento della Funzione Pubblica.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

I meccanismi di feed-back, compresi quelli del Dipartimento della Funzione

pubblica, appaiono tali da orientare, in modo sostanziale, le azioni poste in essere dall'amministrazione nel Ciclo della Performance successivo, dando evidenza all'importanza della reportistica - sotto forma di valorizzazione del Piano della Performance, come strumento che consente alla Direttore di confrontarsi con il vertice politico, in particolare in fase di approvazione dei documenti relativi alla performance (Piano e Relazione).

3. 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.

Come indicato anche nella relazione del RPCT per l'anno 2019, la dimensione del Consorzio e l'entità dell'organico non consentono ulteriori integrazioni nei sistemi di controllo, se non quelle che possono derivare da un'attenta analisi del ciclo del bilancio e del ciclo della performance, cicli che scorrono parallelamente durante l'esercizio con evidenti momenti di comunanza.

4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Quanto al sistema di monitoraggio sul rispetto degli obblighi di pubblicazione, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità risulta adottato.

All'interno della categoria "Controlli e rilievi sull'amministrazione" Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe della sezione Amministrazione Trasparente, 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.

Tutta la struttura amministrativa del Consorzio del Ticino risulta coinvolta rispetto agli obblighi pubblicitari previsti dal D.Lgs. 33/2013.

In prospettiva, è opportuno segnalare che nel piano della performance 2020-2022, la performance organizzativa è stata in parte legata anche alla trasparenza, intesa come grado di raggiungimento dell'Ente rispetto agli obblighi pubblicitari, considerando le attestazioni rilasciate dall'OIV.

Si precisa che per il 2020, come da Comunicato di Anac del 12.03.2020 a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19, sono stati prorogati i termini dell'attestazione dati al 30 giugno e la loro pubblicazione al 31 luglio 2020.

5. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

Generalmente, l'attività di monitoraggio svolta dal sottoscritto si basa sulla "riconciliazione" tra le indicazioni CiVIT/ANAC e le più recenti, quando applicabili, linee guida ed orientamenti formulati dal Dipartimento della Funzione Pubblica da un lato, e la documentazione resa disponibile dal Consorzio del Ticino.

Ad un'attività di verifica documentale, si affiancano momenti di confronto durante l'esercizio con il Direttore e con la Struttura organizzativa a supporto dell'OIV, così da individuare gli obiettivi da perseguire nel medio-breve, il tutto nel rispetto reciproco dei principi di indipendenza ed imparzialità.

6. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'Ente, con il coordinamento e l'impulso del Direttore Unico, porta avanti con continuità un'attività volta al recepimento di prassi e metodologie che possono migliorare il proprio di Sistema di misurazione e valutazione rendendolo maggiormente compliance alle disposizioni normative e alle linee guida della Funzione Pubblica, si invita pertanto il Consorzio a mantenere con costanza lo sforzo fino ad oggi profuso.

Lucca, 14.04.2020

Il Componente monocratico dell'Organismo Indipendente di Valutazione
Manuela Sodini