

*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 2020**

*Spett.le Consorzio del Ticino*  
*c.a. del Presidente dott. Alessandro Ubiali*  
*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 ed anticorruzione. Il rapporto annuale ne verifica lo stato di fatto, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

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

Nella Relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La finalità è quella di evidenziarne le criticità 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 dei processi di misurazione e valutazione e l'applicazione delle linee guida.

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 nell'anno precedente, vista la finalità della Relazione, volta a favorire un graduale processo di miglioramento, è comunque opportuno che si dia notizia anche di 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 2020 e contiene i punti di forza e di miglioramento.

Nel 2020 il ciclo di gestione della performance si è sviluppato come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), così come aggiornato dall'Ente con delibera di Consiglio di Amministrazione del 28.01.2020, nella stessa sede è stato approvato anche il Piano della Performance 2020-2022 ed il Piano triennale anticorruzione e trasparenza (PTPCT) 2020-2022.

Questo denota preliminarmente l'attenzione dell'Ente nel rispettare le scadenze previste dal legislatore

nel D.Lgs. 150/2009 e nella L. 190/2012.

In ordine al ciclo della performance, il rispetto della data ha consentito anche di dare tempestiva attuazione all'avvio delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi che il Consorzio del Ticino si è dato nel Piano della performance 2020-2022.

Nella redazione del Piano della Performance 2020-2022 e nell'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione (SMVP), il Consorzio ha tenuto in debita considerazione il contenuto nelle linee guida pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di performance organizzativa ed individuale adattandole all'organizzazione e alle caratteristiche dell'Ente, oltre a fare tesoro di quanto contenuto nei monitoraggi che il Dipartimento della Funzione Pubblica trasmette al Consorzio, specialmente rispetto alle aree di miglioramento.

Nonostante la portata eccezionale dell'emergenza sanitaria che ha investito senza precedenti tutto il Paese, il Consorzio del Ticino ha portato a compimento il proprio ciclo della performance 2020 nel rispetto delle tempistiche previste dalle disposizioni normative.

## **2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

### **2.1 Performance organizzativa**

Preliminarmente, preme evidenziare come il Consorzio del Ticino tenda ogni anno nello sforzo di migliorare la qualità del proprio Piano della Performance, rilevante è lo sforzo compiuto da tutta la struttura che 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.

Aggiornamento che, ove ritenuto necessario, viene effettuato contestualmente all'approvazione del Piano della Performance.

Infatti, Il Consiglio di Amministrazione con delibera del 28.01.2020 ha adottato l'aggiornamento del 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, ed ha approvato il Piano della Performance 2020-2022. Per quanto concerne il Sistema di misurazione e valutazione, l'Ente ha provveduto all'aggiornamento andando a declinare meglio la performance organizzativa e quella individuale, oltre a definire meglio le due direttrici: obiettivi e comportamenti su cui si fonda la misurazione e valutazione della performance individuale.

In ordine al Piano della Performance, con il Piano 2020-2022 sono state inserite 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, ente pubblico non economico, che presenta un organico di 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 svolgono le proprie mansioni presso la Diga della Miorina.

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 delle osservazioni ricevute dal Dipartimento delle Funzioni pubbliche, quale area di miglioramento.

Questo denota l'attenzione dell'Ente rispetto alle sollecitazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica in una logica di costante miglioramento e di confronto verso l'esterno.

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, oltretutto di quella individuale. In modo più chiaro, anche mediante tabelle, 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.

In sintesi, ad avviso di questo OIV risulta:

- 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.

## **2.2 Performance individuale**

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, 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 Unico 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 contengono un buon livello di differenziazione.

Apprezzabile lo sforzo dell'Ente 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; 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. 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 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 maggiormente 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 sulle 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 Unico, 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.

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, 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).

#### **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 e del ciclo della performance, cicli che scorrono parallelamente durante l'esercizio con evidenti momenti di comunanza.

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.

## **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 annualmente.

L'inserimento 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.

Per il Piano anticorruzione e trasparenza (PTPCT) 2021-2023, il Consorzio ha intrapreso già a partire dall'ultimo trimestre del 2020 un'attività volta all'aggiornamento e al miglioramento della mappatura dei processi e loro valutazione del rischio.

Lucca, 17.04.2021

Il Componente monocratico  
dell'Organismo Indipendente di Valutazione  
Manuela Sodini