

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni - anno 2020 -

Con riferimento a quanto previsto dal D.Lgs 150/2009, art. 14, comma 4, lett. a) e dai regolamenti dell'ente, con la presente si trasmette di seguito la relazione annuale sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, con riferimento al ciclo di performance 2020 aggiornato dall'Ente con apposita Delibera Consortile.

a) Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance

Il ciclo della performance, disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs 150/2009, si sviluppa come segue:

- Documento di Programmazione;
- Bilancio di Previsione;
- Piano *Performance*;
- Relazione sulla Performance.

I documenti suddetti individuano gli obiettivi strategici ed operativi che sono formalmente assegnati con la loro pubblicazione nelle apposite sezioni o sotto-sezioni di Amministrazione Trasparente sul sito web istituzionale dell'ente.

Le fasi previste per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi per l'anno 2020 sono:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori che per quanto riguarda il Consorzio consistono nella manutenzione ed esercizio dell'opera regolatrice dell'invaso del lago di iseo ed il coordinamento e la disciplina dell'esercizio dell'utilizzazione dell'acqua disponibile nell'interesse generale.
- b) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale per il direttore;
- d) rendicontazione dei risultati raggiunti
- e) applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

L'ente ha garantito, come da norme e regolamenti, l'applicazione di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed individuale dell'ente attraverso gli strumenti previsti dagli istituti contrattuali previsti dal CCNL e dal CCDI e dal sistema di misurazione e valutazione della Performance 2020-2022 che prevede l'utilizzo:

- per il personale non dirigenziale, dei soli comportamenti organizzativi delineati nel piano;

- per il personale con qualifica dirigenziale il raggiungimento di obiettivi annuali (peso 70) e i comportamenti organizzativi (peso 30).

L'esito del processo di valutazione sia dei livelli apicali sia del restante personale dell'ente - per i periodi in cui il ciclo della performance è stato concluso - ha consentito di poter valorizzare i risultati ottenuti ed il merito anche attraverso la differenziazione delle valutazioni. Si veda a questo proposito la apposita sezione Performance di Amministrazione Trasparente.

L'Ente, considerate le proprie dimensioni, non ha una Struttura Tecnica Permanente, l'OIV ha pertanto valutato l'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, conspecifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti attraverso l'analisi della documentazione prodotta dagli uffici ed il confronto con gli uffici.

Il processo di attuazione del ciclo della Performance sconta alcune criticità legate alla dimensione dell'Ente:

- il Consiglio di Amministrazione viene di norma convocato solo due volte l'anno, nei mesi di aprile e ottobre, questo si scontra con le tempistiche definite dal ciclo della performance per l'approvazione dei piani e per l'erogazione dei premi di risultato,
- il Consorzio non ha al suo interno un numero di dipendenti tali da poter assegnare compiti esclusivi sull'attuazione delle attività previste dal ciclo della performance, l'adeguamento delle infrastrutture informatiche e la formazione dei pochi dipendenti rispetto alle attività relative al ciclo della performance richiedono tempi lunghi e comportano costi importanti per l'Ente.

b) Trasparenza e Anticorruzione

Per l'anno 2020, l'Ente ha provveduto solo in parte all'applicazione di quanto previsto dal D.Lgs 33/2013 nonché dalla Delibera ANAC 1310/2016. Alla data odierna non risulta pervenuto il monitoraggio annuale da effettuare entro il 31/05/2021 e pertanto l'OIV non ha potuto alla data odierna rilasciare la propria certificazione, l'accesso all'apposita sezione evidenzia che gli obblighi normativi attualmente sono solo in parte adempiuti.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha predisposto la relazione annuale sullo stato di attuazione del PTPCT nonché l'aggiornamento previsto dall'autorità competente. Il Nucleo di Valutazione, quando richiesto, ha verificato la coerenza degli obiettivi del PEG/Piano Performance con quanto indicato nel PTCPT.

L'OIV ritiene di poter esprimere una valutazione complessivamente positiva sul processo relativo alla performance attuato dall'Ente relativamente alla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati.

In ordine ad indicazioni o suggerimenti che l'Organismo di Valutazione formula all'amministrazione, si segnala la necessità di tenere aggiornato costantemente l'impianto del sistema di valutazione, in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs 74/2017 e di avviare le procedure interne tese a garantire il rispetto degli adempimenti previsti dal DLGS.33/2013 ed il relativo monitoraggio annuale.

Distinti saluti

Milano 30/06/2021.

OIV Monocratico
Consorzio dell'Oglio

Dott. Rosa Castriotta