

## Documento di validazione della Relazione sulla performance 2019

Al Presidente  
del Consorzio del Ticino  
Al Consiglio di Amministrazione  
del Consorzio del Ticino  
e p.c.  
al Direttore Unico  
del Consorzio del Ticino

A. L'Organismo Indipendente di Valutazione del Consorzio del Ticino, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere Civit n. 4/2012, n. 5/2012, n. 6/2012 e tenuto conto anche delle Linee guida per la relazione annuale sulla performance predisposte dalla Funzione Pubblica n. 3/2018, ha preso in esame la Relazione sulla performance ed inviata mediante mail all'Organismo Indipendente di Valutazione da ultimo nella versione aggiornata alla data del 10.06.2020.

B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie.

C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV e presso la Struttura tecnica permanente di supporto all'OIV.

D. Tutto ciò premesso **l'OIV valida la Relazione sulla performance 2019.**

Una sintesi delle motivazioni e del processo alla base della decisione è riportata in calce, quale parte integrante del presente documento.

Lucca, 29.06.2020

Il Componente monocratico dell'Organismo Indipendente di Valutazione

Manuela Sodini

## **Finalità e principi generali**

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Consorzio del Ticino, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive Delibere CIVIT 5/2012 e 6/2012 e tenuto conto anche delle Linee guida per la relazione annuale sulla performance predisposte dalla Funzione Pubblica n. 3/2018, ha preso in esame la Relazione sulla performance 2019, elaborata dalla struttura di supporto dell'Ente all'OIV e trasmessa alla scrivente mediante mail in data 10.06.2020, ultima versione aggiornata e disponibile.

Le predette Linee guida n. 3/2018 ancorché si rivolgono ai ministeri, in ragione delle specifiche caratteristiche che il ciclo della performance assume in tali organizzazioni, sono applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato, che potranno adeguarvisi in sede di predisposizione e validazione delle rispettive Relazioni, considerato che gli indirizzi metodologici e le indicazioni di carattere generale sono applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato.

La Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance del triennio precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

La Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- la Relazione è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- la Relazione è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato;
- la Relazione, pur non avendo un "indice" predefinito al quale attenersi, deve comunque riportare alcuni contenuti minimi, in particolare:
  - sintesi dei principali risultati raggiunti;
  - analisi del contesto e delle risorse;
  - misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Il processo di validazione e la stesura del documento deve essere ispirato ai principi di:

- trasparenza;
- attendibilità;
- ragionevolezza;
- evidenza e tracciabilità;
- verificabilità (dei contenuti e dell'approccio utilizzato).

L'operato dell'OIV deve ispirarsi ai principi di indipendenza e imparzialità.

Per quanto concerne la tempistica di adozione della Relazione, a seguito della modifica all'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 operata dal d.lgs. 74/2017 entro il 30 giugno di ogni anno le amministrazioni pubblicano, sul proprio sito istituzionale, la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV.

Come indicato nella Circolare del 29 marzo 2018 della Funzione Pubblica, si devono, quindi, intendere superate le disposizioni di cui alla delibera CiVIT n. 6 del 2012. Le Relazioni annuali sulla performance devono, pertanto, essere approvate, validate e pubblicate entro il 30 giugno. Conseguentemente, la predisposizione della Relazione da parte delle amministrazioni deve essere avviata in tempo utile per consentirne l'approvazione da parte dell'organo politico-amministrativo e la successiva validazione da parte dell'OIV nel rispetto della scadenza del 30 giugno. Al pari degli altri documenti del ciclo della performance, la Relazione annuale sulla performance deve essere pubblicata anche sul Portale della performance.

### **Oggetto della validazione**

L'oggetto della validazione è la Relazione e si articola in più ambiti.

Il primo ambito riguarda la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione).

Il secondo ambito di validazione riguarda l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione.

Il terzo ambito oggetto di validazione è, infine, relativo alla comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto).

La validazione si compone di due momenti salienti:

- il primo riguarda il processo attraverso il quale l'OIV verifica la struttura ed i contenuti della Relazione;
- il secondo momento consiste nella formulazione del giudizio di sintesi, espresso in termini di “validato o non validato”, basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte nelle carte di lavoro, che viene elaborato e, quindi, formalizzato nel documento di validazione.

Come noto la fase di misurazione serve specificamente a quantificare i risultati raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso, i contributi delle articolazioni organizzative e dei gruppi (performance organizzativa), i contributi individuali (performance individuali).

La misurazione può essere realizzata in momenti diversi, il Consorzio del Ticino stante la dimensione non prevede una misurazione intermedia di monitoraggio, la misurazione viene effettuata annualmente alla conclusione del periodo (anno) di riferimento.

Nella fase di valutazione si formula, invece, un “giudizio” complessivo sulla performance in base al livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati, considerando i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere per migliorare nel ciclo successivo.

La validazione della Relazione deve essere intesa come “validazione” del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione. Questo in coerenza con il ruolo dell'OIV, quale organismo che assicura lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione.

La validazione quindi non può essere considerata una “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima.

## **Il processo di validazione, soggetti coinvolti e la metodologia di verifica adottato**

Per procedere alla verifica, propedeutica alla validazione, è necessario che l'OIV sviluppi un *modus procedendi* che garantisca l'efficacia del processo di validazione stesso. *Modus procedendi* che si compone sia del processo, con l'individuazione delle fasi e dei relativi soggetti coinvolti, sia dell'approccio metodologico che viene utilizzato per la verifica propedeutica alla validazione. Approccio che deve tenere conto delle dimensioni e delle caratteristiche strutturali dell'amministrazione.

La validazione è frutto di un processo che vede coinvolti più soggetti:

- l'amministrazione ed in particolare la struttura di supporto dell'Ente all'OIV, una volta elaborata e adottata la Relazione, la invia all'OIV entro il 30 giugno;
- l'OIV approfondisce gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione. In questa fase l'OIV utilizza anche la diretta interlocuzione con l'amministrazione, in particolare con il Direttore e con la struttura di supporto, per acquisire le informazioni necessarie (elementi probativi). Tale interlocuzione consente all'OIV di arrivare all'esito finale attraverso un costruttivo confronto con i vertici dell'amministrazione;
- l'OIV elabora e "formalizza" il documento di validazione nei contenuti individuati nel modello contenuto nell'allegato B della Delibera Civit 6/2012;
- la Relazione è pubblicata, unitamente al documento di validazione, sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità. L'OIV verifica l'adempimento.

## **La metodologia di validazione**

Per la verifica dei contenuti della Relazione, l'OIV individua l'approccio metodologico che più risponde alle esigenze funzionali ed organizzative della propria amministrazione.

L'approccio metodologico individuato deve, naturalmente, tenere conto della sua reale fattibilità in relazione:

- all'ampiezza e alla profondità di analisi strumentale al processo di validazione, nel rispetto del principio di ragionevolezza;
- alla complessità dimensionale e organizzativa dell'amministrazione;
- alla effettiva reperibilità, in un lasso di tempo ragionevole, delle informazioni necessarie.

## **La tracciabilità e l'evidenza del processo di validazione e del relativo approccio metodologico utilizzato**

In coerenza e rispetto dei principi generali, è necessario garantire la tracciabilità di quanto è stato effettuato nel processo di validazione della Relazione, dando evidenza anche dell'approccio metodologico utilizzato. Un'adeguata documentazione ed evidenza dei controlli svolti e del processo seguito è indispensabile per mettere l'OIV in condizione di dimostrare di aver svolto l'attività di verifica in linea con quanto previsto dalla norma e dalle delibere CiVIT. Tale documentazione dovrà essere conservata anche ai fini di un eventuale avvio di istruttoria. Per "documentazione" si intendono tutti i documenti (carte di lavoro) predisposti e/o richiesti, ottenuti e conservati dall'OIV nell'esecuzione del processo di validazione sulla Relazione.

Gli obiettivi delle carte di lavoro sono, quindi, i seguenti:

- comprovare l'avvenuta pianificazione e lo svolgimento del lavoro di validazione;
- comprovare l'avvenuta verifica necessaria per procedere alla validazione;
- costituire gli elementi probativi risultanti dal lavoro svolto a sostegno del giudizio espresso dall'OIV di validità, o non validità, della Relazione.

Le conclusioni raggiunte attraverso le carte di lavoro costituiscono la base per le motivazioni del giudizio di validazione.

## **La validazione**

Con particolare riferimento ai criteri di validazione evidenziati nelle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica 3/2018, nel paragrafo 4:

a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento.

La Relazione è coerente con i contenuti del Piano, in quanto nella Relazione vengono ripresi tutti gli obiettivi indicati nel Piano, rilevando i risultati raggiunti a consuntivo.

L'impostazione grafica mediante tabelle allegate alla Relazione agevola la comprensione e la coerenza con il piano della performance.

b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente in vigore per il 2019, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 25 gennaio 2019 per l'applicazione nell'anno 2019 e validato da parte dell'OIV, ha definito una prima modalità di calcolo della Performance Organizzativa.

Il grado di soddisfazione percepito dai consorziati che nel caso del Consorzio del Ticino rappresentano gli utenti, inteso come benefici ricevuti per effetto della regolazione delle acque deve quindi intendersi come uno degli obiettivi della performance organizzativa del Consorzio, obiettivo che è stato meglio declinato e specificato nel ciclo della performance approvato per l'anno 2020. Infatti, proprio con riferimento al ciclo della performance 2020, l'Ente ha inteso raccogliere cercando di fare proprie le osservazioni formulate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nei propri Report sia in relazione all'esame del Piano della performance, sia con riferimento all'analisi della Relazione sulla performance annuale.

Pertanto, nell'impostazione del ciclo della performance 2020, l'Ente ha reso più esplicita la rappresentazione della valutazione della performance organizzativa, che già nella Relazione riferita al 2019, come in quella precedente, ha sempre valorizzato, in quanto l'attuazione di piani di riparto e programmi di gestione delle acque finalizzato al mantenimento dell'equilibrio tra le esigenze dei vari utenti è uno degli obiettivi primari dell'Ente che ben rappresenta un obiettivo di performance organizzativa essendo legato nel caso del Consorzio del Ticino alla c.d. valutazione partecipativa.

c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano.

L'Ente indica i propri obiettivi sia nella Relazione in coerenza a quanto indicato nel Piano della performance, sia in apposite tabelle che vengono allegate alla Relazione.

Per ciascun obiettivo è riportato l'indicatore, il valore target ed il risultato conseguito.

Fin dal quarto trimestre del 2019, l'Ente, ed in particolare la struttura di staff dell'OIV, ha compiuto un rilevante sforzo andando a migliorare il sistema di reportistica, individuando in modo chiaro gli obiettivi di performance organizzativa e individuale, il loro peso, i relativi target e risultati a consuntivo.

Si rileva come nel caso del Consorzio del Ticino, gli obiettivi dell'Ente vengono a coincidere in buona parte con quelli assegnati al Direttore Unico, stante la dimensione del Consorzio ed il fatto che l'unica figura apicale è quella del Direttore su cui convergono il ruolo di Regolatore, figura che decide le operazioni da svolgere per regolare il livello del lago Maggiore e per rilasciare le portate da derivare, il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ai fini della sicurezza nei luoghi di lavoro, il ruolo di Responsabile Anticorruzione e Trasparenza (RPCT) ed il ruolo di Responsabile per la Transizione al Digitale.

d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Anche su questo è apprezzabile lo sforzo dell'Ente nell'attenzione mostrata alle sinergie fra ciclo della performance in termini di obiettivi e anticorruzione e trasparenza, infatti nel corso del 2019 sono stati adottati il Codice di comportamento e il Regolamento sull'accesso. Nella tabella 1.2 allegata alla Relazione sulla performance uno degli obiettivi è legato alla trasparenza e gli altri obiettivi sono connessi alla tempestività dei pagamenti e alla digitalizzazione.

e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori.

Il processo di calcolo dell'indicatore è sempre indicato e, in linea generale, in modo rigoroso come si può evincere dalla Relazione sulla performance e soprattutto dalle tabelle allegate, per tale ragione il giudizio complessivo è sicuramente buono.

f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione).

Il sistema di misurazione e valutazione che è stato impiantato a partire dalla fine del 2018 è stato progressivamente migliorato ed è in grado di restituire risultati affidabili.

g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione.

Il Sistema impiantato consente per ciascun obiettivo di avere evidenza del target e dei risultati conseguiti. Il numero degli obiettivi è ritenuto congruo rispetto alla dimensione dell'Ente e soprattutto la tipologia degli obiettivi selezionati ben si raccordano con le funzioni istituzionali dell'Ente.



h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano.

La misurazione di obiettivi non inseriti nel Piano è ritenuta scarsamente significativa.

i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP.

Il Consorzio del Ticino redige la Relazione sulla performance in modo chiaro e sintetico così come richiedono le disposizioni del D.Lgs. 150/2009.

j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.).

L'impostazione della Relazione e le tabelle allegate agevolano la lettura e la comprensione dei dati.

k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

La Relazione risulta chiara e comprensibile e soprattutto coerente con quanto indicato nel Piano della performance.

\*\*\*

Con la presente validazione l'OIV ai sensi degli artt. 14, co. 4 lett. d) e h), 19-bis, co. 5, del D.Lgs. 150/2009 dà atto anche:

- della correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi, tenuto conto anche di quanto previsto dall'articolo 9, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 150/2009;

- in relazione alle pari opportunità, si evidenzia come il Consorzio dopo un'approfondita disamina per il 2020 riuscirà a valorizzare anche questo aspetto tenuto conto della natura del Consorzio e delle funzioni istituzionali allo stesso assegnate;

- della più chiara rappresentazione che verrà effettuata nel 2020 della valutazione partecipativa degli utenti finali al processo di misurazione della performance organizzativa, in proposito il Consorzio negli anni ha sempre tenuto in forte considerazione tale aspetto che tuttavia fino al 2020 non è stato ben esplicitato.

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance.

Lucca, 29.06.2020

Il Componente monocratico dell'Organismo Indipendente di Valutazione

Manuela Sodini