

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 2021

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 ed 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 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, 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 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 2021 e contiene i punti di forza e di miglioramento.

Nel 2021 il ciclo di gestione della performance si è sviluppato come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito SMVP), così come aggiornato dall'Ente con

delibera di Consiglio di Amministrazione del 27.01.2021, nella stessa sede è stato approvato anche il Piano della Performance 2021-2023, mentre il Piano triennale anticorruzione e trasparenza (di seguito PTPCT) 2021-2023 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30.03.2021, termine differito da ANAC nella seduta del 2 dicembre 2020, in luogo del termine di legge del 31 gennaio (art. 1, comma 8, L. 190/12) tenuto conto dell'emergenza sanitaria Covid-19.

Prima di tutto è opportuno rilevare, come nelle precedenti relazioni, 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 2021-2023.

Nella redazione del Piano della Performance 2021-2021 e nell'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione (SMVP), il Consorzio, come sempre, ha tenuto in forte considerazione quanto indicato 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.

A tal fine 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.

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 2021 nel rispetto delle tempistiche previste dalle disposizioni normative e ha modificato il PTPCT 2021-23 cercando di raccogliere e fare e proprie le indicazioni fornite da Anac.

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 27.01.2021 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 2021-2023.

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.

Lo sforzo compiuto ha portato all'aggiornamento in data 27.01.2021 del Sistema di misurazione e valutazione della performance a valere per l'annualità 2021.

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.

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 predispose 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.

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 tempestività 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 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 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, 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, 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.

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 anticorruzione e Trasparenza • Tempestività della programmazione e conseguente assegnazione degli obiettivi • Numero contenuto degli obiettivi 	<ul style="list-style-type: none"> • Rafforzare il legame tra obiettivi strategici ed operativi • Potenziare la base line
Misurazione e valutazione (SMVP)	<ul style="list-style-type: none"> • Tempestività del monitoraggio annuale • Elevata differenziazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Indicazione sistematica della fonte di provenienza del dato

	<ul style="list-style-type: none"> • Chiara individuazione delle direttrici: comportamenti e obiettivi e loro differenziazione fra Comparto e Direzione 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 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, anche questo dà evidenza di come l'Ente sia attento nel recepire buone prassi quando le stesse sono agevolmente adottabili, in termini di proporzionalità, per una realtà di modeste dimensioni come il Consorzio del Ticino.

Per il Piano anticorruzione e trasparenza (PTPCT) 2022-2024, il Consorzio ha proseguito nello sforzo

intrapreso già a partire dall'ultimo Piano per il triennio 2021-23 di migliorare le mappature dei processi e la valutazione del rischio tenuto conto delle indicazioni fornite da Anac.

Da apprezzare anche lo sforzo dell'ente di cimentarsi con il PIAO quale testo integrato della programmazione pur in presenza di un quadro ancora in evoluzione.

Lucca, 22.04.2022

Il Componente monocratico
dell'Organismo Indipendente di Valutazione
Manuela Sodini