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 2018

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
1. Integrazione con i sistemi di controllo
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.

Al fine di assecondare la richiesta di snellezza, chiarezza e facile intelligibilità formulate da CIVIT, l'OIV ha cercato di predisporre in maniera sintetica la propria Relazione, senza per questo trascurare la struttura proposta, né gli ambiti ritenuti di particolare interesse, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi, così come richiesto dall' art. 11, co.1, D.Lgs. 74/2017.

Le informazioni funzionali alla predisposizione del documento sono state rese disponibili all'OIV in tempo utile da parte della Struttura dell'Ente.

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.

Nel 2018 il ciclo di gestione della performance si è sviluppato come previsto dal vigente 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 recentemente 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 Sistema di misurazione e valutazione della performance, così come aggiornato dall'Ente con delibera di Consiglio di Amministrazione del 25.01.2019 risulta applicabile anche per il 2018 come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 13.12.2018.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 Performance organizzativa

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa adottato dalla Consorzio del Ticino è coerente coi criteri espressi e richiesti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, CiVIT/ANAC, in quanto gli obiettivi, gli indicatori ed il target risultano specificati. Circa il grado di coerenza degli obiettivi formulati nel Piano della performance a livello di Ente rispetto ai requisiti metodologici di cui all'art. 5 del D.Lgs. 150/09, si rileva che:

✓ la performance organizzativa è espressa in forma di obiettivi specifici che risultano coerenti con la missione istituzionale, strategie e priorità dell'amministrazione illustrate nei documenti programmatici di riferimento, anche grazie alla realizzazione di momenti di comunicazione interna per la loro condivisione;

✓ i relativi indicatori risultano adeguati e pertinenti rispetto agli obiettivi di riferimento, nella misura in cui consentono di misurare le finalità che la strategia intende perseguire;

✓ i target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici

✓ la correlazione tra obiettivi e risorse è supportata da adeguate analisi, tenuto conto della dimensione e della struttura organizzativa del Consorzio del Ticino.

✓ Anche la modalità di misurazione della performance organizzativa può ritenersi adeguata a soddisfare i fabbisogni informativi del Sistema della performance, tenuto conto della dimensione e della struttura organizzativa del Consorzio del Ticino e dello sforzo prodotto da tutta la struttura nel corso del 2018 per adottare un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Circa la valutazione finale dei risultati, si conferma l'adeguatezza del Sistema rispetto ai principali punti-chiave: definizione e assegnazione obiettivi, loro collegamento alla programmazione del Consorzio del Ticino che vede al vertice la visione dell'Ente e alla base gli obiettivi operativi.

Come accennato in precedenza, l'Ente ha applicato il rinnovato art. 7 del D.Lgs. 150/2009 nella parte in cui stabilisce che "le amministrazioni pubbliche… adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance". In questa direzione è da apprezzare lo sforzo di tutta la struttura del Consorzio del Ticino nel redigere un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, nonostante l'assenza di linee guida specifiche del Dipartimento della Funzione Pubblica per soggetti diversi dai Ministeri.

L'aggiornamento annuale, a valere sul ciclo di gestione della performance 2019, ma anche per il 2018 e sul quale ho reso parere vincolante ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, è stato adottato con delibera di Consiglio di Amministrazione in data 25.01.2019.

2.2 Performance individuale

Definizione e assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

La valutazione della performance individuale è stata estesa a tutta la struttura organizzativa in base al nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, basata
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.

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 terrà conto per la valutazione finale utilizzando anche schede di valutazione.

Si raccomanda di impegnare 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 fino ad ora in questa parte della propria relazione, il sottoscritto 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

Come previsto dalla delibera ANAC (ex-CiVIT) n. 112/2010, ciascuna attività di cui si compone il Ciclo della Performance si sviluppa in un arco temporale ben definito e raccolto, e coinvolge i necessari interlocutori interni. Tale processo, inoltre, è descritto in modo ampio e organico 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.

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.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

I meccanismi di feed-back 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 Dirigenza di confrontarsi con il vertice politico, in particolare in fase di approvazione dei documenti relativi alla performance (Piano e Relazione).

3. INTEGRAZIONE CON I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

3.1 Integrazione con i sistemi di controllo

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.

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 ha attestato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, così come richiesto - da ultimo - dalla Delibera ANAC n. 141/2019. Per approfondimenti si rinvia dunque al monitoraggio che la scrivente OIV ha inviato al Consorzio del Ticino relativo agli obblighi di pubblicazione, con riferimento a tale adempimento l'OIV ha potuto attestare che l'assolvimento degli obblighi suddetti da parte dell'Ente non presenta criticità.

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

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 sono affiancati momenti di confronto tanto con la Dirigenza, così da individuare gli obiettivi da perseguire nel medio-breve periodo nell'ottica del miglioramento continuo, il tutto nel rispetto reciproco dei principi di indipendenza ed imparzialità.

6. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Si invita l'Ente ad un costante aggiornamento teso al miglioramento del Sistema di misurazione e valutazione della performance sia organizzativa che individuale, anche in ottica di pianificazione, nonché ad un costante aggiornamento e monitoraggio della sezione Amministrazione Trasparente.

Milano, 19.04.2019

Il Componente monocratico dell'Organismo Indipendente di Valutazione

Manuela Sodini