



Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance del Consorzio Idrico Terra di Lavoro sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

(art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D.Lgs. n. 150/2009)

Indice

1 PREMESSA

2.PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

3.PERFORMANCE INDIVIDUALE

4. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

5. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELLA ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

6. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'

7. UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

8. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV

9. ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI

10. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

1. PREMESSA

Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, l'Organismo indipendente di valutazione (OIV), "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi".

Il presente documento contiene la predetta relazione annuale dell'OIV relativamente al ciclo di gestione della performance dell'anno 2019. Il documento contiene, inoltre, alcune proposte di miglioramento alla luce delle criticità riscontrate nell'esercizio 2019, tenendo anche conto delle azioni di miglioramento poste in essere nell'anno in corso.

Questa relazione presenta, con riferimento al Consorzio idrico terra di lavoro, i contenuti previsti nella Delibera CIVIT 23/2013 ("Linee-guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione,

trasparenza e integrità dei controlli interni") e, nello specifico quelli indicati ai paragrafi 4 e 5 della medesima Delibera.

Occorre altresì rilevare che con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 5/11/2018 è stato nominato lo scrivente Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

L'attività è stata connotata da interventi ed iniziative rivolti ai referenti dei Centri di Responsabilità, al fine di assicurare il corretto svolgimento del ciclo della performance, attraverso il coordinamento e il supporto sotto tecnico e metodologico di tutti gli attori coinvolti, per pervenire alla condivisione di linee guida comuni, coerenti con gli indirizzi del CDA. In particolare, è stato sistematicamente operato un controllo sulla coerenza esterna del sistema degli obiettivi strategici e dei relativi indicatori, per verificarne la conformità alle priorità politiche definite nell'Atto di indirizzo (delibera n.1 del 14/01/2019), nonché sulla coerenza interna all'articolazione degli obiettivi stessi (strategici/operativi/programmi operativi).

2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La programmazione del CITL per il periodo 2019-2021 è stata definita, con l'approvazione del Bilancio preventivo 2019-2021 delibera assemblea re n.1 del 26/07/2019 ed il Piano degli obiettivi e delle Performance 2019/21 delibera del c.d.a n.1 del 14/01/2019.

Il Piano degli obiettivi e delle Performance 2019 ha individuato le azioni prioritarie da realizzare nell'ambito delle tre macro aree in cui è ripartita l'attività

istituzionale del CITL (Area Amministrativa, Tecnica e Direzione Generale). Gli obiettivi strategici definiti nel Piano delle Performance del CITL sono programmati su base annuale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio. In relazione alla tipologia delle attività, agli obiettivi strategici sono stati associati indicatori di quantità e qualità. Per quanto riguarda gli obiettivi operativi, essi costituiscono la declinazione della programmazione strategica nelle specifiche attività da svolgere nel corso dell'anno e, considerata la specificità e tecnicità dei compiti istituzionali del CITL, nella maggior parte sono riproposti con la medesima formulazione rispetto agli anni precedenti. Anche in questo caso la misurazione è affidata ad indicatori e target di quantità e qualità. Si ritiene che gli obiettivi risultino coerenti sia con le priorità indicate dall'organo di indirizzo politico sia con il contesto normativo di riferimento e si confermano strettamente connessi alla missione istituzionale ed alla sua specificità.

3. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Secondo il Sistema di Valutazione del CITL gli obiettivi operativi assegnati al Direttore Generale con il Piano delle Performance si intendono assegnati ai relativi responsabili. In base al previsto meccanismo "a cascata" i dirigenti responsabili a loro volta hanno provveduto nei confronti del personale non dirigenziale. In coerenza con il Sistema di Valutazione dell'Ente, la fase di valutazione della performance individuale per l'anno 2019, ancora in corso, ha riguardato i risultati conseguiti dalla Dirigenza, dalle Posizioni organizzative e dall'Alta professionalità per le attività ricorrenti o progettuali assegnate, sulla base dei dati e dei relativi indicatori documentati.

I parametri utilizzati per la valutazione della performance individuale sono:

- sul piano dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi assegnati (performance individuale)
- sul piano dei comportamenti organizzativi tenuti in relazione alle attese connesse al proprio ruolo organizzativo (performance organizzativa)

4. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Nel processo di attuazione sono stati considerati i nuovi adempimenti cui gli enti pubblici devono provvedere in materia di tutela della trasparenza e dell'integrità e di lotta alla corruzione e all'illegalità.

Il Ciclo della Performance, relativo all'anno 2019 è stato Realizzato.

5. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELLA ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Il CITL utilizza il software "Web application" per la gestione integrata delle procedure di contabilità finanziaria, la contabilità IVA, la gestione dell'economato, l'inventario dei beni, la gestione degli stipendi, la gestione giuridica del personale, la gestione delle presenze del personale e la gestione degli atti amministrativi. La pubblicazione dei dati e dei documenti sul sito istituzionale è avvenuta attraverso l'utilizzo della procedura informatica "Amministrazione Trasparente" che si articola in un complesso di operazioni, finalizzate a garantire la corretta gestione dei documenti, dati ed informazioni da inserire nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito. La procedura si è confermata utile al coordinamento tra i diversi uffici e ad organizzare il flusso di comunicazione dei dati destinati alla pubblicazione. L'OIV è tenuto ad effettuare la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale (art. 14, c. 4, lett. g, del d.lgs. n. 150/2009, delibere A.N.AC. 236/2017). Per l'anno 2019, il CITL ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.L.gs 33/2013 nonché dal D.L.gs 1310/2016, come verificato attraverso apposito controllo sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge, il sito dell'ente nella sezione trasparenza risulta essere costantemente aggiornato.

6 DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'

Gli standard di qualità (art. 11 D.Lgs. 286/1999) esprimono livelli minimi di qualità che devono essere assicurati agli utenti dai soggetti erogatori di servizi. Ai sensi del D.Lgs. 33/2013, tale obbligo di pubblicazione non rientra nell'ambito soggettivo di competenza del CITL.

7. UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Si ritiene che, seppure i criteri basilari del Sistema vigente in questi anni siano stati nel complesso rispondenti ai principi regolativi dell'attuazione del Ciclo della Performance e della misurazione e valutazione della stessa, è necessario procedere all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione, con la finalità di rendere il documento più lineare e maggiormente aderente agli effettivi processi gestionali del CITL.

8. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Questo OIV è in carica dalla metà dell'anno 2018 ed in questo periodo ha fornito supporto nell'attuazione di alcune fasi del Ciclo della Performance ed ha svolto le verifiche riguardo ai relativi adempimenti, in particolare quelli relativi agli obblighi di trasparenza. L'attività è stata esercitata sia attraverso riunioni formali, con la redazione dei relativi verbali, sia mantenendo frequenti contatti informali, con le figure di supporto all'OIV .

IL CITL, nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, disciplina il sistema dei controlli interni previsti dall'art. 147 del D.Lgs. 267/2000, così come modificato con l'art. 3 del D.L. n. 174/2012, convertito con Legge n. 213/2012, in coerenza con le misure per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed integrità dell'azione amministrativa. Il CITL è dotato di un sistema integrato di controlli interni ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs. n. 267/2000, ordinato secondo il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione (art. 107 D.Lgs. n. 267/2000 e art. 4 D.Lgs. n. 165/2001).

Nel 2019 IL CITL ha espletato il controllo di regolarità amministrativa e contabile volto a garantire la legittimità contabile e amministrativa, al fine di assicurare la trasparenza, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

9. ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI

Diamo conto qui di seguito delle modalità di assegnazione degli obiettivi relativi all'annualità 2019:

- Obiettivi individuali: sono stati assegnati a tutto il personale, dirigenziale e non-dirigenziale. L'assegnazione ha avuto luogo direttamente nel Piano degli obiettivi e delle Performance 2019-2021 approvato con Delibera del CDA del 14 Gennaio 2019;
- Obiettivi organizzativi: gli obiettivi organizzativi sono assegnati come obiettivi del relativo servizio di appartenenza.

10. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Sulla base delle criticità riscontrate e tenuto conto di quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009, così come novellato dal D.Lgs. 74/2017, si ritiene opportuno formulare le seguenti proposte di miglioramento e raccomandazioni ai vertici amministrativi:

- 1) Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) recependo le importanti novità del D.Lgs. 74/2017;
- 2) Si suggerisce, in sede di assegnazione degli obiettivi operativi, al personale dirigente e non, della redazione di una scheda personale, da firmare per presa visione. In tale scheda devono essere riportati i target di riferimento per ogni obiettivo operativo, nonché l'indicazione dei comportamenti attesi da valutare quali obiettivi di ruolo.
- 3) Maggiore coinvolgimento dei stakeholder interni ed esterni all'Ente

soprattutto nelle fasi di pianificazione e programmazione. Il dettato normativo richiede che il CITL sviluppi modalità e strumenti per favorire la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali al processo di misurazione delle performance organizzative e per rilevarne il grado di soddisfazione rispetto alle attività e ai servizi erogati;

4) Pianificazione e attuazione di specifiche attività formative orientate al trasferimento di conoscenze e competenze in materie di programmazione degli obiettivi, monitoraggio e misurazione dei risultati;

5) Occorre portare a termine il potenziamento dei sistemi di pianificazione e controllo al fine di integrare la programmazione economico-finanziaria (Bilancio) con quella della performance (Piano e Relazione performance) e della prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT e monitoraggio);

6) occorre procedere alla pubblicazione, nella sezione dedicata, dei criteri utilizzati per la distribuzione dei premi al personale e dell'ammontare aggregato dei premi effettivamente distribuiti;

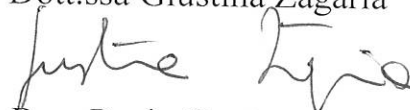
7) sebbene nel corso del presente anno vi sia stata la nomina di un nuovo responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, occorre pubblicare la relazione annuale relativa al 2019 e si suggerisce di integrare il portale con la sezione relativa agli atti di accertamento delle violazioni;

8) Si suggerisce di integrare il portale, sezione amministrazione trasparente, con un elenco/registo degli accessi civici ("semplici" e "generalizzati") per poi pubblicarne, per ciascuno di essi, tutti i dati relativi al procedimento. Altresì si suggerisce di procedere alla pubblicazione dei provvedimenti delle p.a. socie e dei provvedimenti volti al raggiungimento degli obiettivi sul complesso delle spese di funzionamento. Con la presente Relazione si esauriscono, salva la validazione della Relazione della Performance anno 2019, che avverrà successivamente con separato atto, gli adempimenti previsti (art. 14 c. 4 lett. a) D.Lgs. 150/2009), quanto all'annualità 2019, secondo il quale "all'OIV spetta il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, e del sistema dei controlli interni e l'elaborazione allo scopo di una relazione annuale, pubblicata sul sito istituzionale, al fine di garantire la trasparenza dell'intero processo valutativo".

Avv. Giovanna Maresca



Dott.ssa Giustina Zagaria



Rag. Paolo Conte

