



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 2018. Il documento contiene, inoltre, alcune proposte di miglioramento alla luce delle criticità riscontrate nell'esercizio 2018, 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.

Essa assume il 2018 come anno di riferimento per i contenuti del par. 4 citato ("Funzionamento complessivo del sistema") mentre adotta il 2019 per i contenuti del par. 5 ("Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali").

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

Del Consorzio idrico terra di lavoro.

Pertanto, con riferimento al ciclo di gestione della performance dell'anno 2018, l'attuale OIV fonda la propria relazione sulla lettura dei documenti prodotti dall'Autorità nell'anno 2018 (Piano della performance 2018-2020, Bilancio di previsione 2018, Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio 2018-2020, Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, Relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati) nonché sulle risultanze delle attività di supporto e verifica svolte.

## 2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La programmazione del CITL per il periodo 2018-2020 è stata definita, in primo luogo con le linee strategiche emanate dal CDA contestualmente all'approvazione del Bilancio preventivo 2018-2020 delibera assemblea n. 14 del 28/09/2018 e Piano degli obiettivi e delle Performance 2016/2018 delibera del CDA n. 66 del 14/07/2016.

Il Piano degli obiettivi e delle Performance 2018 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. Per quanto riguarda la rispondenza degli obiettivi con i requisiti di cui all'art. 5 D.Lgs. n. 150/2009, le declaratorie degli obiettivi non sempre definiscono con chiarezza i

risultati. In particolare, essi prevedono la realizzazione di attività specifiche, il cui grado di realizzazione non è sempre misurabile, ma sono definiti in coerenza con le risorse umane ed economiche a disposizione.

### 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 2018, 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)

L'esito della valutazione del personale relativa all'attività svolta nel 2018 è ancora in fase di definizione.

### 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 2018, è stato in una certa misura realizzato e sono stati adottati i relativi documenti.

### 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 2018, 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.

## 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.

Nel corso del 2019 l'amministrazione sta procedendo alla stesura del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), come sopra accennato, previa acquisizione del parere favorevole di questo OIV.

## 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 nel corso del 2018.

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. L'AIP 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 2018 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

Come da All. 2 alla Delibera 23/2013, 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. Tale procedimento risulta, peraltro, in linea con le indicazioni delle Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione n. 2, emanate dal Dipartimento della funzione pubblica;

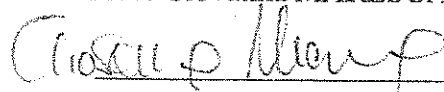
3) Maggiore coinvolgimento dei stakeholder interni ed esterni all'Ente soprattutto nelle fasi di pianificazione e programmazione. Il dettato normativo richiede che il CITL sviluppi modalità e strumenti per favorire la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali al processo di misurazione 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);

Con la presente Relazione si esauriscono, salva la validazione della Relazione della Performance anno 2018, che avverrà successivamente con separato atto, gli adempimenti previsti (art. 14 c. 4 lett. a) D.Lgs. 150/2009), quanto all'annualità 2018, 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".

Il Presidente Avv. Giovanna MARESCA



Il Componente Dott.sa Giustina ZAGARIA



Il Componente Rag. Paolo CONTE

