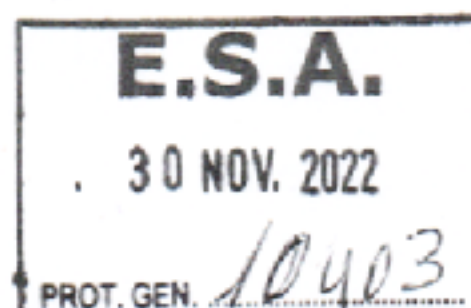


Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni - Anno 2021

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, 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

PRESENTAZIONE

La sottoscritta nominata componente unico dell'organismo di valutazione di codesto Ente con firma del disciplinare il 03/05/2021 presente la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 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 Presidente e al Consiglio di Amministrazione quale organo d'indirizzo politico-amministrativo dell'E.S.A., al Direttore Generale che ricopre anche il ruolo di Responsabile di anticorruzione e trasparenza per la sua pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

Nella Relazione la sottoscritta riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La finalità è 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.

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 dia notizia anche di 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 nonché per gli obblighi di trasparenza e integrità la delibera n.201 del 13/04/2022

La presente relazione annuale 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 (SMVP), dal Piano della Performance e Piano triennale anticorruzione e trasparenza (PTPCT).

Questo denota preliminarmente 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 l'Ente Sviluppo Agricolo si è dato nel Piano della performance 2021-2023.

Nonostante la portata eccezionale dell'emergenza sanitaria che ha investito senza precedenti tutto il Paese, l'Ente Sviluppo Agricolo ha portato a compimento il proprio ciclo della performance 2021 nel rispetto delle tempistiche previste dalle disposizioni normative.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Performance organizzativa

Preliminarmente, preme evidenziare come l'Ente Sviluppo Agricolo tenda ogni anno nello sforzo di migliorare la qualità del proprio Piano della Performance, rilevante è stato lo sforzo compiuto da tutta la struttura nel valutare la necessità e l'opportunità di tenere presente quanto riportato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) al fine di renderlo sempre più conforme alle attività da svolgere.

Per quanto concerne il Sistema di misurazione e valutazione, l'Ente dovrà provvedere all'aggiornamento andando a declinare meglio la performance organizzativa e quella individuale, oltre a definire meglio le due direttrici: obiettivi e comportamenti su cui si fonda la misurazione e valutazione della performance individuale, nella considerazione che esso è legato al sistema di valutazione della Regione Siciliana ormai datato, e che deve essere contestualizzato rispetto ad una realtà come quella dell'E.S.A., che presenta un organico di numerose risorse umane e di solo tre dirigenti

In sintesi, ad avviso di questo OIV risulta:

- Adeguata, ma migliorabile 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;
- nettamente migliorabile in sede di programmazione l'individuazione di obiettivi operativi e strategici;

- migliorabile il monitoraggio intermedio.

Performance individuale

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

- monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità ed elaborazione di una relazione annuale sullo stato del medesimo;
- comunicazione tempestiva delle criticità riscontrate all'Organo di Amministrazione dell'E.S.A.;
- collaborazione alla predisposizione ed alla revisione del sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- proposta all'Organo di Amministrazione dell'E.S.A. della valutazione annuale dei dirigenti e dell'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione e di incentivazione;
- verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- rilascio di eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
- validazione del rapporto sulla performance dell'Ente;
- relazione annuale all'Organo di Amministrazione sul livello di funzionamento del sistema di valutazione, della trasparenza coordinato fra l'organo di vertice, la struttura organizzativa e l'OIV

Le schede contengono un buon livello di differenziazione.

Apprezzabile lo sforzo dell'Ente 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 sia da aggiornare alle normative vigenti, la metodologia sviluppata e applicata per la misurazione e valutazione della performance individuale, almeno per l'area dirigenziale sottolineando, in particolare, come la tempistica 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 dell'Ente.

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 dell'Ente Sviluppo agricolo - Sezione "Amministrazione Trasparente".

La sottoscritta quale organo monocratico di valutazione, 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 dell'E.S.A..

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.

Da rilevare come la sottoscritta, con il coordinamento e l'impulso del Dott. Pillitteri che svolge un'attività fondamentale di collaborazione nel recepire e contestualizzare le novità normative sia riuscita a svolgere una attenta attività con l'esame anche dell'ultimo documento formalizzato quale il P.I.A.O.

La predetta struttura di supporto ha prodotto tempestivamente alla sottoscritta la reportistica necessaria per la lettura sul grado di conseguimento degli obiettivi assegnati trattandosi di primo anno di attività.

Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

I meccanismi di feed-back, sono apparsi idonei ad orientare, in modo sostanziale, le azioni poste in essere poi nel Ciclo della Performance successivo, dando evidenza all'importanza della reportistica - sotto forma di valorizzazione del Piano della Performance, come strumento che potrebbe in seguito consentire al Direttore di confrontarsi con il C.d.A., in particolare in fase di approvazione dei documenti relativi alla performance (Piano e Relazione), la fase della rendicontazione del percorso seguito in questo anno di attività si presenta come anello di congiunzione tra la valutazione della performance per l'esercizio passato e la pianificazione per l'esercizio successivo, supportando il Ciclo della performance a fornire un adeguato flusso informativo a supporto del processo decisionale. Allo stato attuale non si ha possibilità di ulteriori integrazioni nei sistemi di controllo, se non quelle che possono derivare da un'attenta analisi del ciclo del bilancio e del ciclo della performance, cicli che all'interno dell'Ente dovrebbero scorrere parallelamente durante l'esercizio con evidenti momenti di comunanza.

Il rispetto delle scadenze e la collaborazione avuta sia pure in un anno ancora segnato dalla pandemia hanno rappresentato elementi di forza che hanno permesso un confronto costruttivo sempre in una logica tesa al miglioramento.

Il Piano anticorruzione e trasparenza

Infine ma non per ultimo si rileva che il sistema di monitoraggio sul rispetto degli obblighi di pubblicazione è stato effettuato sia per il 2021 che il 2022, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) sono aggiornati all'anno corrente in Amministrazione trasparente /disposizioni generali/ programma per la trasparenza.

Si Attesta in sintesi che la sottoscritta per l'anno 2021 ha adempiuto a quanto richiesto dal proprio incarico facendosi carico di:

- effettuare il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità ed elaborazione di una relazione annuale sullo stato del medesimo;

- aver effettuato comunicazione tempestiva con un incontro delle criticità riscontrate all'Organo di Amministrazione dell'E.S.A.;
- di avere effettuato la proposta all'Organo di Amministrazione dell'E.S.A. della valutazione annuale dei dirigenti e dell'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione e di incentivazione;
- di aver supportato dal punto di vista tecnico l'Organo di Amministrazione dell'E.S.A., per la misurazione e la valutazione della performance sia pure con criteri regionali ormai datati;
- aver verificato i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- di aver provveduto alla validazione del rapporto sulla performance dell'Ente;

Bagheria 23/11/2022

F.to

Il Componente monocratico
dell'Organismo Indipendente di Valutazione