



ATER MATERA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2018

Via B. Croce n.2 – 75100 Matera – tel. 083530111 - -fax 0835301238- www.atermatera.it.

INDICE

PRESENTAZIONE.....	3
SEZIONE 1.SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI.....	4
1.1 Il contesto esterno di riferimento	
1.2 L'Amministrazione	
1.3 I risultati raggiunti	
1.4 Le criticità e le opportunità	
SEZIONE 2.OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	24
2.1 Albero delle performance	
2.2 Obiettivi strategici e operativi	
2.3 Obiettivi individuali	
SEZIONE 3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	33
SEZIONE 4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE.....	34
SEZIONE 5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	35
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	
5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione delle performance	

PRESENTAZIONE

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150, nel delineare la disciplina del ciclo della performance, ha previsto all'art.10 la redazione annuale, da parte delle amministrazioni pubbliche, di una Relazione sulla performance che evidenzi a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

L'A.T.E.R. di Matera ha approvato il piano della performance per il triennio 2018-2020, giusta deliberazione dell'Amministratore Unico n.29 del 16.03.2018.

Detto Piano è lo strumento che ha dato avvio al ciclo di gestione della Performance, in quanto attraverso questo documento programmatico di durata triennale, l'A.T.E.R. di Matera ha individuato obiettivi, indicatori e risultati attesi per la gestione aziendale in conformità alle risorse assegnate e nel rispetto dei vincoli delle osservazioni dell'OIV della Regione Basilicata, che ha rappresentato spunti per il miglioramento del processo di impostazione del Piano.

La relazione sulla Performance costituisce, pertanto, il rendiconto del Piano della Performance, ed analizza, in particolare, la dimensione economica-finanziaria della performance dell'Azienda, in termini di efficienza ed economicità.

Il presente documento è quindi volto a rendere conto agli stakeholder, in un'ottica di trasparenza ed accountability, le risultanze di performance del periodo amministrativo di riferimento.

SEZIONE 1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

1.1. Il contesto esterno riferimento

L'analisi del contesto esterno si sviluppa su due livelli: uno generale, afferente il contesto economico, sociale, tecnologico ed ambientale, ed uno specifico, condotto attraverso l'analisi dei principali stakeholder dell'Amministrazione.

Quanto al contesto esterno, deve osservarsi che l'Azienda si muove in un territorio caratterizzato da rilevanti problematiche di ordine sociale ed economico.

Essendo l'Azienda chiamata ad erogare un servizio fondamentale, quale quello della casa, le difficoltà appaiono di tutta evidenza.

I canoni sono ormai fermi ai parametri della Legge Regionale n.24/2007, senza che nel frattempo ci sia stato nessun adeguamento.

Il canone medio risulta, infatti, del tutto inadeguato alle esigenze gestionali e manutentive di un patrimonio ormai obsoleto e che necessita di sempre più consistenti interventi.

Inoltre, deve rilevarsi un cospicuo numero di utenti non corrisponda regolarmente i canoni, comportando per l'Amministrazione la difficoltà di procedere alla definizione di un'organica programmazione degli interventi per la conservazione del proprio patrimonio immobiliare.

Tale fenomeno è legato sia al generale contesto di recessione economica che colpisce soprattutto i destinatari dell'edilizia residenziale, sia alla circostanza per cui negli utenti molto spesso manca la consapevolezza di essere assegnatari di beni pubblici e, quindi, destinati alla collettività.

Ulteriore questione connessa al mancato introito dei canoni è rappresentata dal fenomeno delle occupazioni sine titolo.

Tale situazione è particolarmente rilevante nell'ottica gestionale non solo per l'intrinseca irregolarità di cui è espressione, ma soprattutto perché altera il funzionale collegamento che l'ordinamento stabilisce tra il previo accertamento di una necessità abitativa tale da risultare meritevole di tutela e l'effettiva soddisfazione di tale importante necessità, che si concretizza a mezzo dell'assegnazione dell'alloggio pubblico.

La gravità del fenomeno può peraltro presentarsi con intensità differenziate a seconda che esso si configuri in termini radicali, consistenti in un'assenza originaria del titolo derivante da occupazioni perpetrate in via di fatto o a seguito di illecita trasmissione del possesso dell'alloggio da precedenti aventi titolo, oppure che si configuri come conseguenza di vicende che possono venire ad esistenza nel corso di un rapporto locativo (ad esempio, per l'inesistenza dei presupposti per un subentro nella titolarità della locazione che prosegue in via di fatto con un soggetto non avente titolo).

Ulteriore riflessione in merito al “contesto esterno” deve essere sviluppata relativamente alla problematica della vetustà degli immobili, tenuto conto che negli ultimi anni il settore dell’edilizia residenziale pubblica non riceve finanziamenti statali per investimenti in alloggi, per la ristrutturazione e la riqualificazione del patrimonio esistente: tutto ciò, per l’Azienda, si traduce in termini assai negativi non solo per l’impossibilità di realizzare nuove abitazioni di ERP, ma anche per l’impossibilità di riqualificare il patrimonio gestito e, men che meno, di puntare ad una dimensione più qualificante del contestuale recupero urbano dei vari complessi abitativi.

1.2. L’Amministrazione

Chi siamo

L’A.T.E.R., Azienda Territoriale per l’Edilizia Residenziale Pubblica, è un Ente dotato di personalità giuridica e di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile.

Ha sede nella provincia di Matera ed opera sull’intero territorio della stessa. L’attuale denominazione è stata assunta a seguito della Legge Regionale n.29 del 24/06/1996, che ha sostituito la vecchia denominazione E.P.E.R., già Istituto Autonomo per le Case Popolari.

Organo di indirizzo politico-amministrativo è l’Amministratore Unico, nominato dal Consiglio Regionale di Basilicata, coadiuvato dal Direttore.

Altro organo dell’Ente è il Collegio dei Revisori.

Esercitano funzioni consultive:

Il Comitato Provinciale d’Indirizzo per l’Edilizia, deputato ad esprimere pareri e formulare proposte in ordine ai piani di attività, ai bilanci ed ai consuntivi di gestione, nonché su questioni e su atti di particolare rilievo gestionali;

Il Comitato Tecnico al quale sono attribuite le funzioni già esercitate dalle Commissioni Tecniche istituite ai sensi dell’art.63 della legge 22 ottobre 1971 n.865 e successive modifiche ed integrazioni.

Tale organismo esprime, altresì, parere obbligatorio relativamente a:

-Atti tecnici ed economici relativi agli interventi di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata o agevolata realizzati dai Comuni;

-Congruità economica del programma di intervento di edilizia sovvenzionata ammessi a finanziamento con provvedimento regionale, esprimendosi sul rispetto dei vincoli tecnico-dimensionali ed economici, nonché sull’applicazione delle maggiorazioni;

-Richiesta di autorizzazione al superamento dei massimali di costi ammissibili.

Cosa Facciamo

L’A.T.E.R. è istituzionalmente preposto alla gestione del patrimonio di edilizia residenziale pubblica sin dal 1 giugno 1937, data di costituzione dell’ex I.A.C.P.

L'Azienda ha lo scopo prioritario di provvedere alla realizzazione di programmi di intervento e gestione del patrimonio di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata, agevolata e convenzionata, nonché di esplicare tutte le funzioni ad esse spettanti, quale operatore pubblico dell'edilizia ed agenzia tecnica a disposizione degli enti locali e di operatori pubblici e privati.

L'A.T.E.R. cura la gestione degli alloggi di edilizia residenziale pubblica per l'intero territorio provinciale.

In particolare, rientrano nella gestione del patrimonio di E.R.P. le seguenti attività: scelta e consegna alloggi, instaurazione del rapporto locativo con l'utenza, determinazione ed aggiornamento dei canoni locativi, manutenzione degli immobili e cessione in proprietà degli stessi.

L'Azienda, inoltre, opera come stazione appaltante per la realizzazione di interventi di nuove costruzioni, recupero e riqualificazione urbana, acquisto e recupero, anche nell'ambito di programmi integrati.

Con riguardo alla gestione del patrimonio, un crescente rilievo sta assumendo la costituzione dei condomini misti e la promozione dell'autogestione dei servizi comuni negli stabili composti da alloggi in locazione: ciò anche al fine, di predisporre una più organica programmazione delle risorse da destinare agli interventi di manutenzione.

Come operiamo

Ai sensi dell'art. 11 del vigente Regolamento di Organizzazione, "Il sistema organizzativo dell'Azienda è costituito dalla Direzione, affidata alla responsabilità del Direttore ... e dagli Uffici, affidati alla responsabilità dei Dirigenti. Nell'ambito della Direzione e all'interno di ogni Ufficio sono istituite una o più Unità Operative, ciascuna corrispondente ad attività che comportano particolari specificità. La gestione amministrativa, tecnica e finanziaria degli Uffici spetta ai dirigenti, che l'assicurano nella osservanza degli atti normativi e programmatori, nonché delle direttive dell'Amministratore Unico".

Nel corso dell'anno 2018, a seguito di deliberazione dell'Amministratore Unico n. 15 del 6-3-2018, l'attività dell'A.T.E.R. di Matera è stata organizzata come di seguito riportato:

Direzione

- Unità operativa Risorse Umane

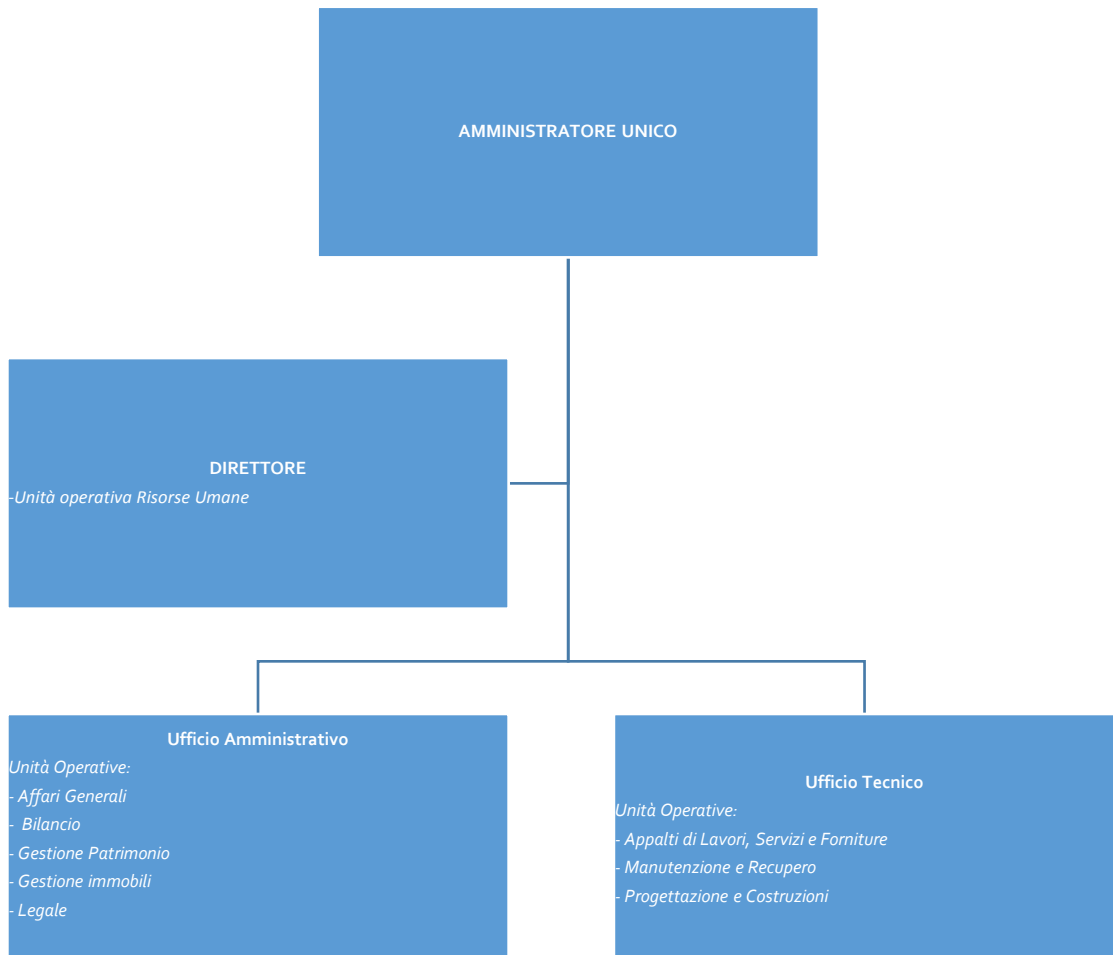
Ufficio Amministrativo

- Unità operativa Affari Generali
- Unità operativa Bilancio

- Unità operativa Gestione Patrimonio
- Unità operativa Gestione Immobili
- Unità operativa Legale

Ufficio Tecnico

- Unità operativa Appalti di Lavori, Servizi e Forniture
- Unità operativa Progettazione e Costruzioni
- Unità operativa Manutenzione e Recupero



e risorse organizzative dell'A.T.E.R. di Matera hanno risentito dei limiti sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni nella pubblica amministrazione, posti dalle leggi finanziarie degli ultimi anni. Detti limiti di legge hanno comportato una riduzione del turnover. Si riportano i dati relativi alla consistenza del personale al 31/12/2018:

Categoria	Personale in servizio
Direttore	1
Dirigenti	1
Categoria D3	8
Categoria D1	6
Categoria C	11
Categoria B3	3
Categoria B1	4
Categoria A	1
Totale	35

Le risorse finanziarie

Quanto alle risorse finanziarie che consentono di perseguire le finalità istituzionali, deve osservarsi che non vi sono trasferimenti dallo Stato o dalla Regione.

Le fonti di entrata prevalenti sono rappresentati dai canoni locativi, dalla vendita degli alloggi, dall'incameramento delle spese generali riconosciute dalla Regione per l'attuazione di interventi programmi di edilizia residenziale pubblica.

Deve rilevarsi, in proposito, che nel corso dell'ultimo decennio si sono drasticamente ridotte le risorse statali e regionali destinate alle politiche abitative pubbliche e di ciò ne hanno risentito anche la qualità e la quantità dei servizi forniti all'utenza.

Gli obiettivi

Gli obiettivi dell'ATER sono articolati in strategici ed operativi.

Tale articolazione non dipende dai livelli organizzativi a cui tali obiettivi fanno capo, ma dal livello di rilevanza rispetto ai bisogni della collettività (outcome: impatto atteso) e dall'orizzonte temporale di riferimento.

Infatti, gli obiettivi strategici fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono di particolare rilevanza rispetto non solo alle priorità politiche dell'amministrazione ma, più in generale, rispetto ai bisogni ed alle attese degli stakeholder.

Gli obiettivi operativi, invece, declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi, rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni.

Per ogni obiettivo sono stati individuati uno o più indicatori ed i relativi target ai fini di consentire la misurazione e la valutazione della performance.

Area strategica 1 - Direzione

Obiettivi Strategici 2018-2020	INDICATORI (Obiettivi Strategici)	OUTCOME	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	OUTCOME
1. Percorsi di formazione e di sviluppo delle risorse umane	Attuazione delle azioni inserite nel Piano Formativo Triennale	Aggiornamento delle conoscenze, soprattutto di quelle informatiche.	1.A Aggiornamento e formazione del personale, con particolare riferimento ai nuovi processi informatici	Aggiornamento e attuazione del piano	Incremento conoscenze. Miglioramento attività erogative dei servizi
2. Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance	Attuazione di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance	Miglioramento del sistema aziendale di misurazione e valutazione della performance	2.A Adozione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance	Approvazione ed utilizzo del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance	Miglioramento del sistema interno di misurazione e valutazione della performance
3. Potenziamento della dotazione organica del personale	Attuazione documenti programmatici del fabbisogno di personale	Miglioramento dei servizi offerti dall'Azienda	3.A Attuazione piano assunzionale	Approvazione piano del fabbisogno di personale	Adozione programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020

Area strategica 2 –Tecnica

Obiettivi Strategici 2018-2020	INDICATORI (Obiettivi Strategici)	OUTCOME	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	OUTCOME
4. Attuazione piano triennale OO.PP.	Stato attuazione attività previste dalla normativa vigente	Garantire servizi di qualità e rispondere alle esigenze dell'utenza abbreviando i tempi di risposta	4.A Avvio e/o completamento iter progettuale degli interventi costruttivi previsti nel piano triennale corrente relativamente ai Comuni di cui si dispongono le aree per la realizzazione degli alloggi	- approvazione progetti; - consegna lavori; - liquidazione corrispettivi di appalto; - incameramento spese generali	Miglioramento qualitativo e quantitativo dell'offerta abitativa
			4.B Piano di reinvestimento dei proventi derivanti dalle vendite degli alloggi di questa Azienda. D.C.R. n. 342 del 20.10.2015. Progetti dei lavori di manutenzione straordinaria finalizzati al risparmio energetico al fabbricato sito nel comune di Matera in Via B. Croce n. 11/B	Determina a contrarre	Avvio procedura entro il termine previsto dal piano delle opere pubbliche
			4.C Piano di reinvestimento dei proventi derivanti dalle vendite degli alloggi di questa Azienda. D.C.R. n. 412/2013. Progetti dei lavori di manutenzione straordinaria finalizzati al risparmio energetico nei comuni di Ferrandina e Stigliano	Determina a contrarre	Avvio procedura entro il termine previsto dal piano delle opere pubbliche

Area strategica 3 - Amministrativa

Obiettivi Strategici 2018-2020	INDICATORI (Obiettivi Strategici)	OUTCOME	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	OUTCOME
5. Digitalizzazione dei dati di contabilità in Gestione Speciale	Implementazione software per la Gestione Speciale	Informatizzazione della Gestione speciale	5.A Realizzazione di un database, in economia, di monitoraggio e rendicontazione della contabilità in Gestione Speciale	Avvio procedura informatizzata	Maggiore sistematicità ed agilità nella consultazione dei documenti e dei dati in nostro possesso. Possibilità di trasmettere a chiunque i concetti basilari della contabilità speciale
6. Procedure amministrative per il contenimento della morosità pregressa	Recupero crediti in via amministrativa mediante stipula di accordi di rateizzazione della morosità relativa agli anni precedenti e alla corrente annualità	Prevenzione e contenimento della morosità. Recupero crediti in via stragiudiziale	6.A Stipula accordi di rateizzazione. Monitoraggio versamenti	Numero accordi di rateizzazione Contenimento morosità Verifica adempimento	Riduzione morosità Riconoscimento del debito Contenimento del fenomeno
7. Contenimento del fenomeno della morosità	N. pratiche morosità verificate/N. pratiche totali	Prevenzione e riduzione della morosità Recupero stragiudiziale e coattivo	7.A Riduzione della morosità	N. diffide N. azioni legali avviate N. richieste di decadenza N. pratiche attivate/N. pratiche attivabili N. atti di riconoscimento del credito Importo somme recuperate	Riduzione morosità corrente

Area strategica 4 –Standard Erogativi

Obiettivi Strategici 2018-2020	INDICATORI (Obiettivi Strategici)	OUTCOME	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	OUTCOME
8. Attività ordinaria	Stato attività previste normativa vigente attuazione dalla	Garantire servizi di qualità e rispondere alle esigenze dell'utenza abbreviando i tempi di risposta	8.A Monitoraggio occupazioni senza titolo	N. decreti di rilascio	Recupero immobile a mezzo di procedura esecutiva
			8.B Interventi urgenti di manutenzione ordinaria degli alloggi in gestione su segnalazione dell'assegnatario	N. proposte progettuali N. Progettazioni e consegna dei lavori, predisposizione documenti richieste di manutenzione pervenute ed evase	Risposte ai bisogni ed attese degli utenti Finanziamento interventi e loro esecuzione
			8.C Interventi di manutenzione straordinaria e di risparmio energetico	- approvazione progetti; - consegna lavori; - liquidazione corrispettivi di appalto; - incameramento spese generali	Miglioramento standard abitativo e contenimento consumi energetici dei fabbricati

1.3 I risultati raggiunti

L'azione svolta dell'Amministrazione nell'arco del 2018, in conformità con gli obiettivi riportati nel piano della performance 2018/2020, ha consentito, in linea generale, di realizzare le finalità prefissate, così come si vedrà nel seguito citando di volta in volta la fonte dei dati e/o delle informazioni utilizzate per la compilazione della presente relazione.

In relazione all'attività di prevenzione dei fenomeni corruttivi, l'A.T.E.R. di Matera ha provveduto all'adozione del piano triennale 2018-2020 della Prevenzione della corruzione e dell'illegalità e trasparenza, giusta deliberazione dell'Amministratore Unico n.33 del 23/03/2018 e al successivo aggiornamento, giusta deliberazione dell'Amministrazione Unico n.50 del 16/05/2018.

Nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito dell'ATER è stata pubblicata la relazione per l'anno 2018 del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nella quale si dà evidenza, tra l'altro, delle misure e dei monitoraggi effettuati dall'Ente, in conformità anche agli strumenti di programmazione adottati.

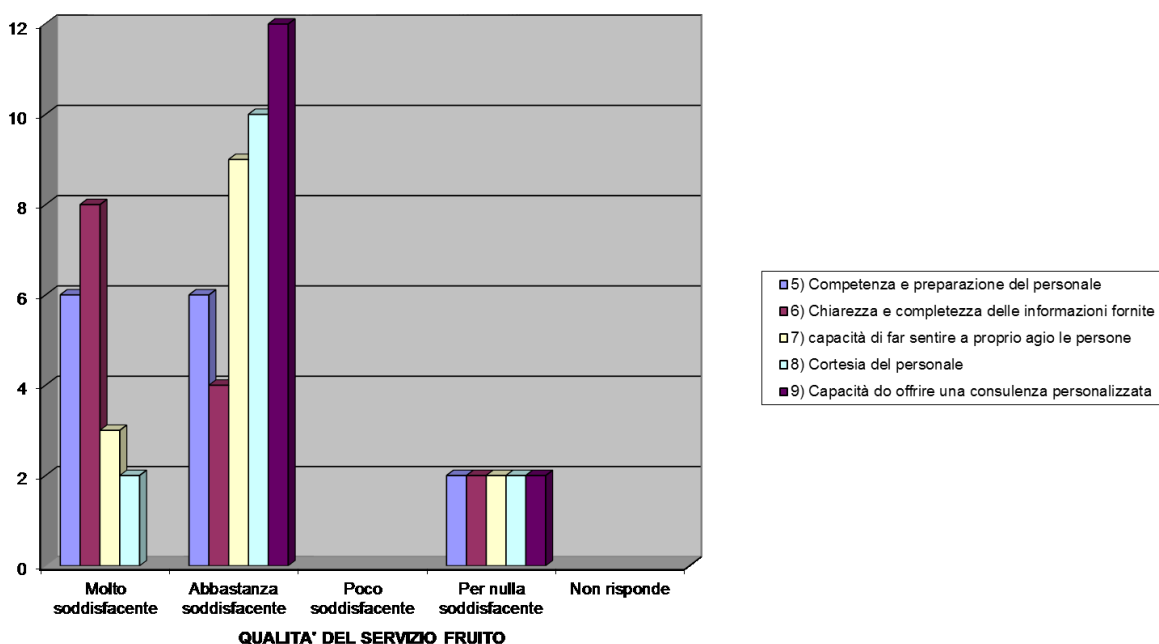
Per l'anno 2018, inoltre, l'ATER si è dotata del sistema di controllo di gestione che ha operato monitoraggi sull'attività dell'Ente nel corso dell'intero anno, con cadenza trimestrale e che ha prodotto la relazione finale, che si allega alla presente.

Per quanto riguarda i servizi resi si è proceduto ad analizzare il gradimento degli utenti mediante la somministrazione di un questionario da compilare in maniera anonima e su base volontaria.

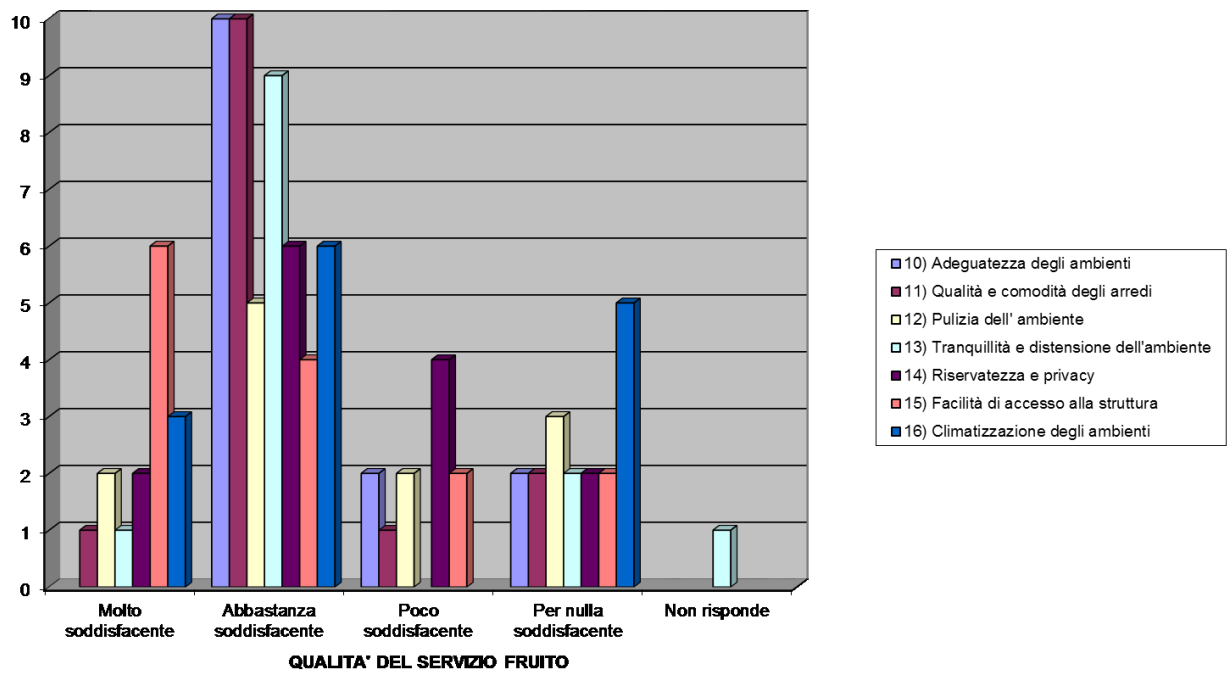
Le criticità emerse in tal modo vengono prese in considerazione e utilizzate per pianificare le azioni di miglioramento, compatibilmente con le risorse economiche ed umane in dotazione.

Gli esiti della customer satisfaction hanno contribuito alla valutazione del personale attraverso la ponderazione dei comportamenti relativi all'orientamento al cittadino.

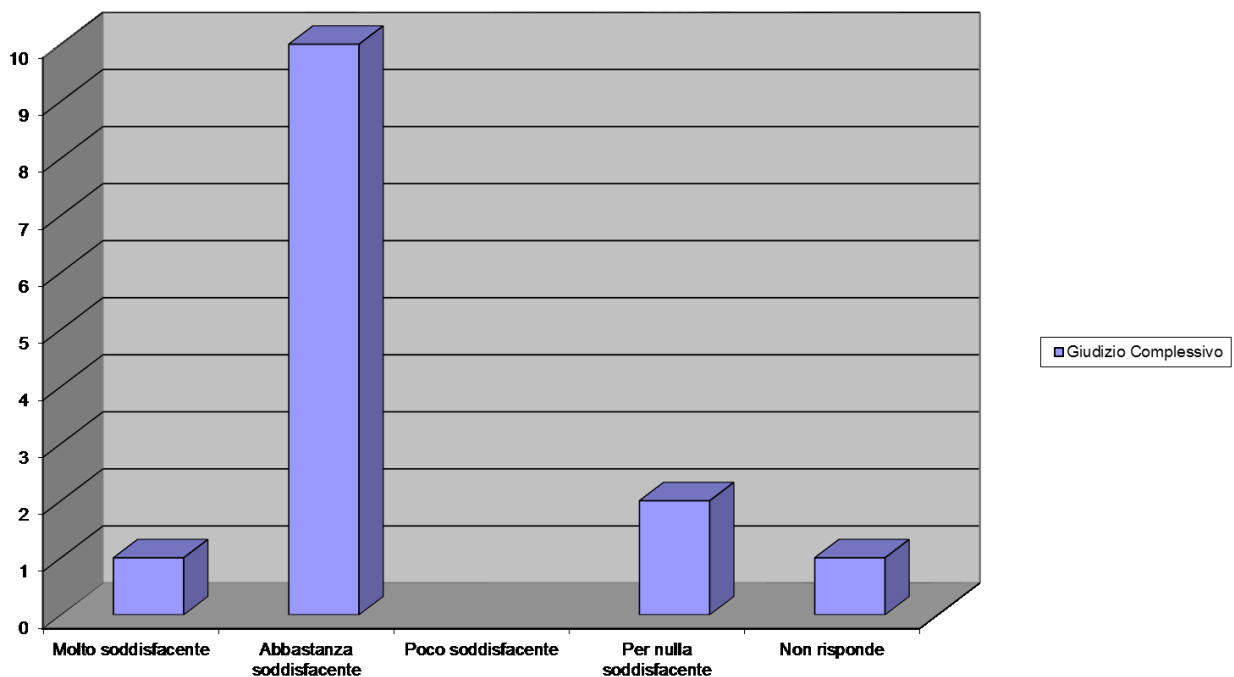
ASPETTI LEGATI ALLA AFFIDABILITA', COMPETENZA E CORTESIA DEL PERSONALE ADDETTO



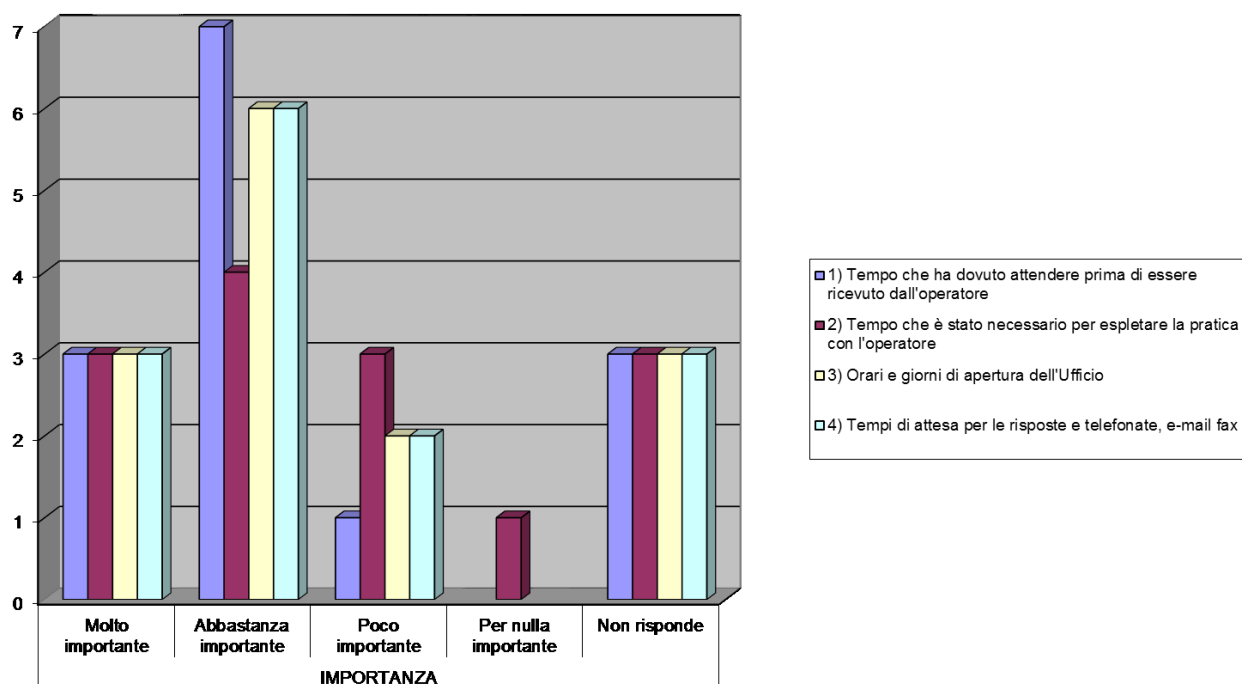
ASPETTI LEGATI ALLA QUALITA' DEGLI SPAZI ED AL COMFORT DEL SERVIZIO



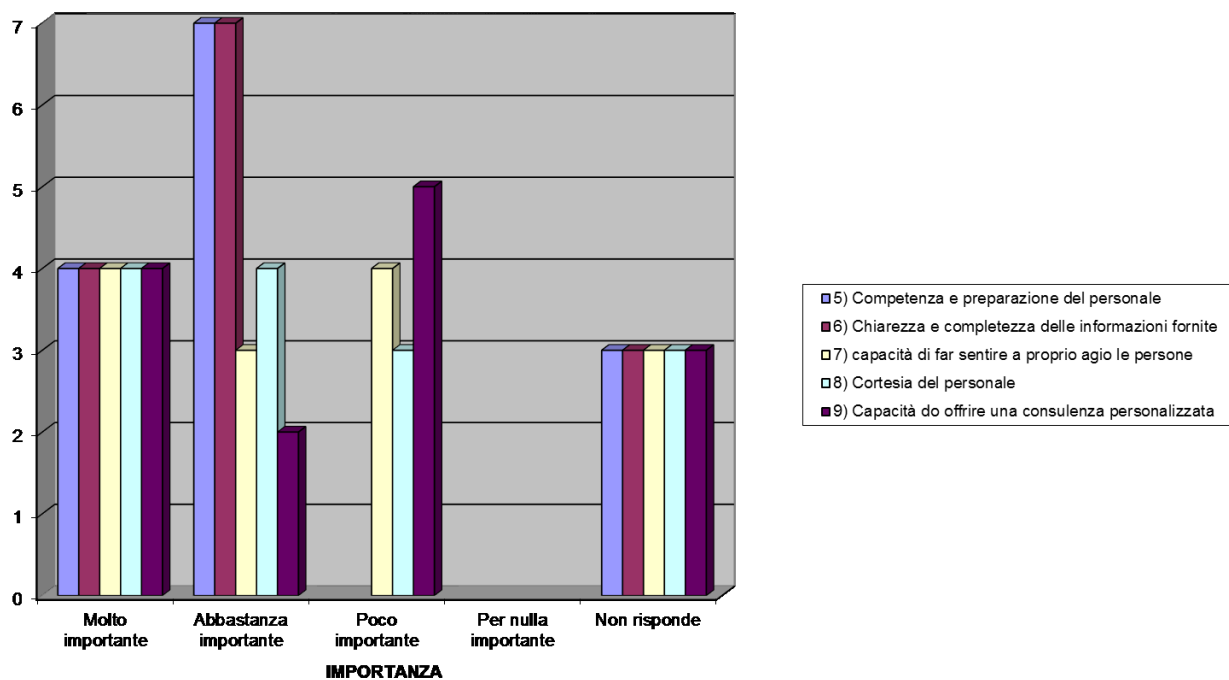
GIUDIZIO COMPLESSIVO SULL'ATER DI MATERA



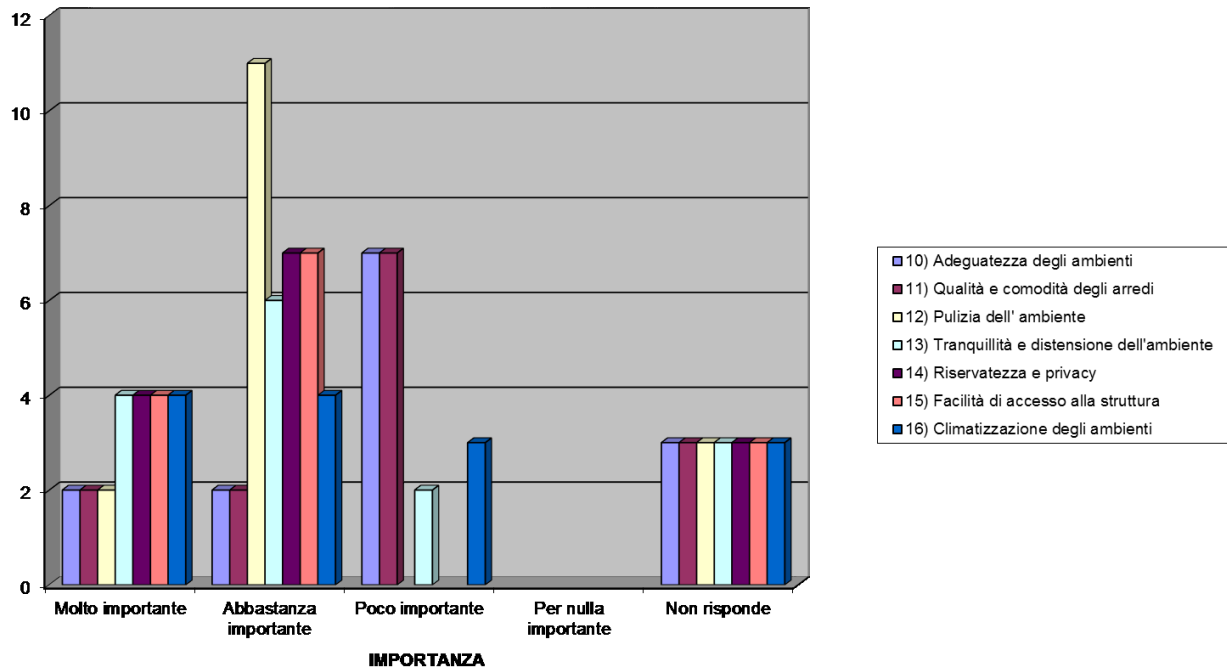
ASPETTI LEGATI ALLA TEMPESTIVITA' E PRONTEZZA DEL SERVIZIO DA LEI FRUITO



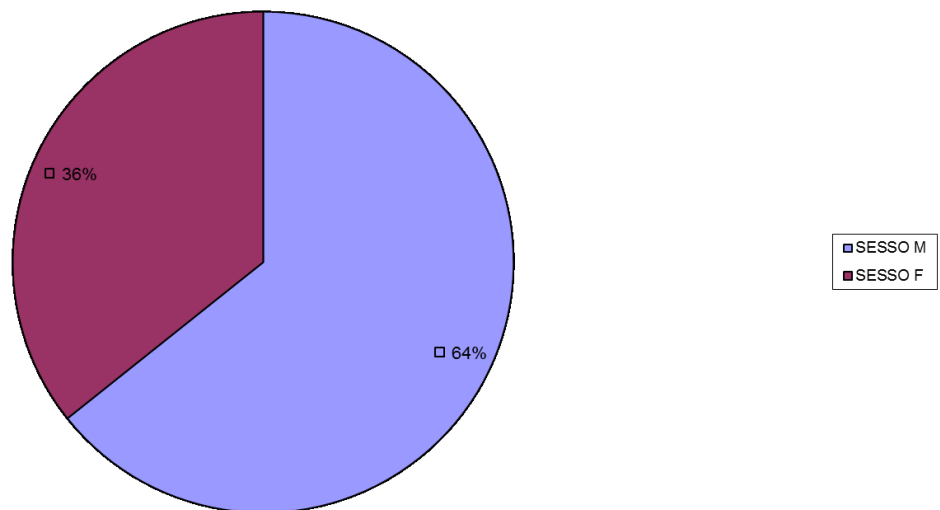
ASPETTI LEGATI ALLA AFFIDABILITA', COMPETENZA E CORTESIA DEL PERSONALE ADDETTO



ASPETTI LEGATI ALLA QUALITA' DEGLI SPAZI ED AL COMFORT DEL SERVIZIO

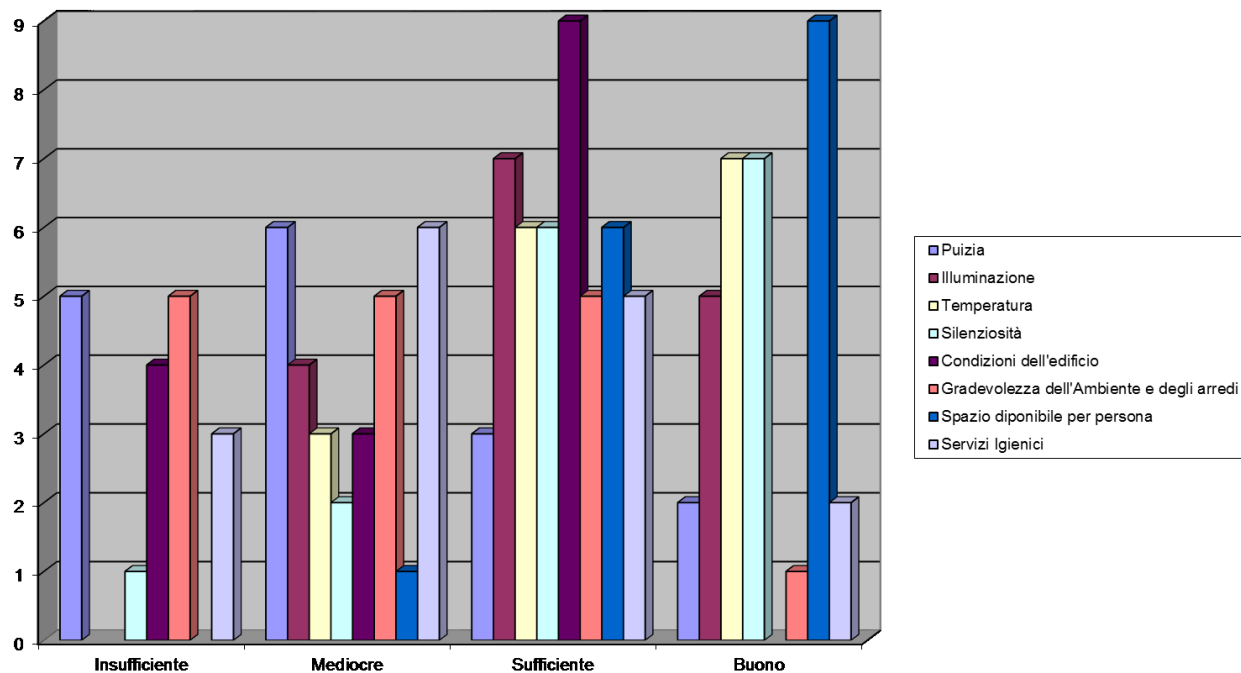


SESSO UTENTI

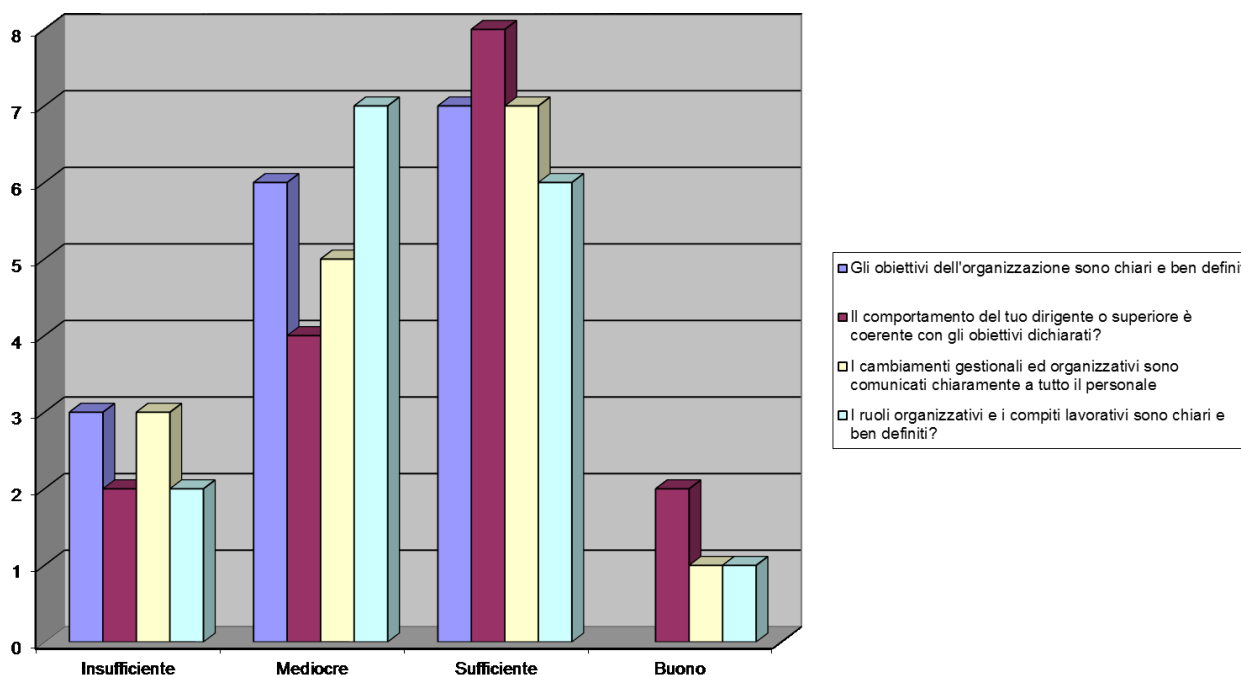


E' stata effettuata anche l'indagine sul benessere organizzativo che hanno prodotto i seguenti risultati:

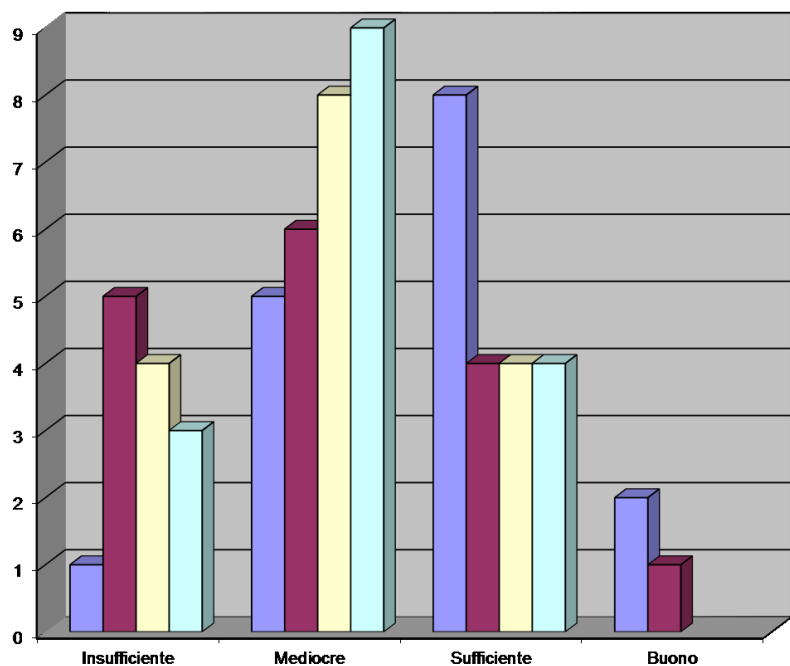
CARATTERISTICHE AMBIENTE DI LAVORO



OBBIETTIVI

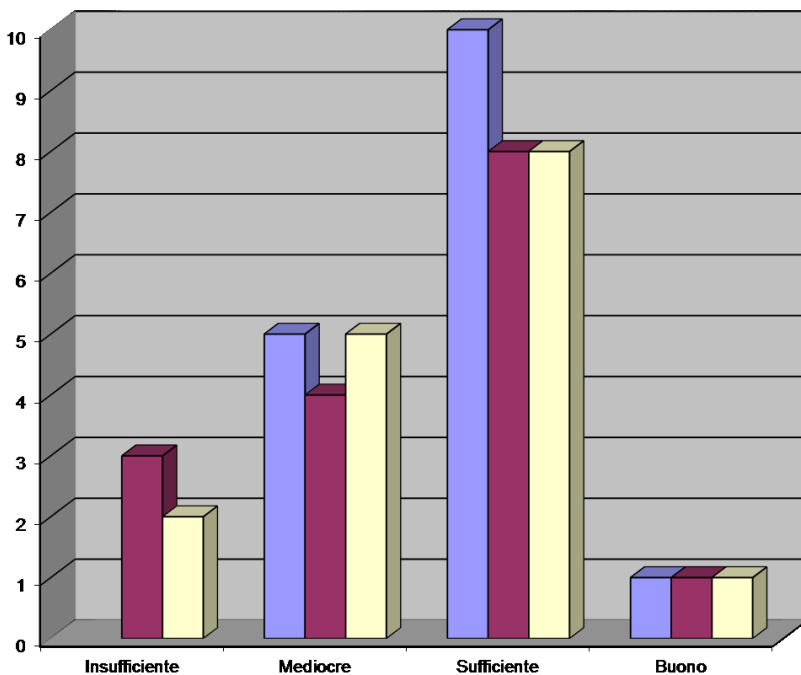


VALORIZZAZIONE



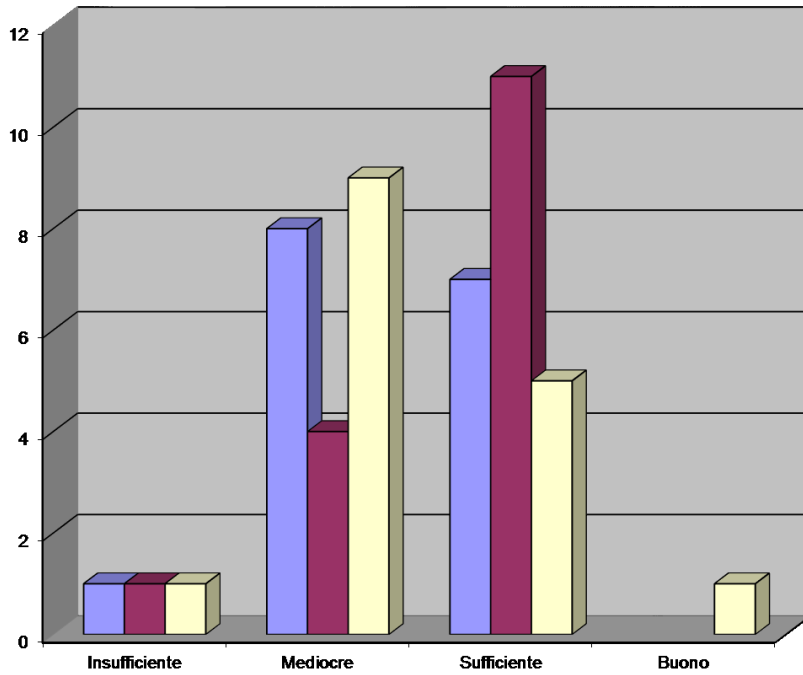
- Hai i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il tuo lavoro?
- L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, visibilità sociale, encomi, ecc)?
- Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale?
- Il lavoro consente di far emergere le tue qualità personali e professionale

ASCOLTO



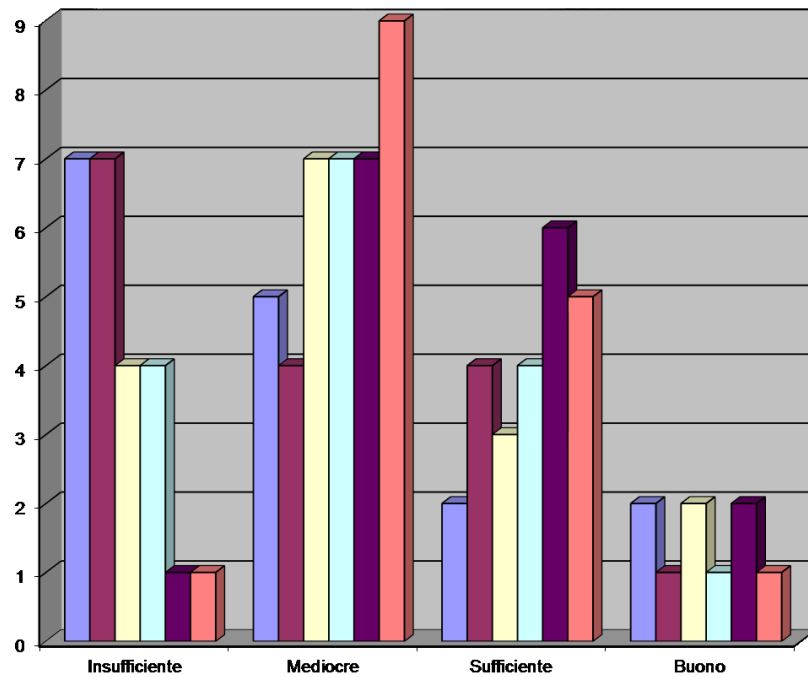
- I dipendenti sono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione?
- Chi avanza o formula proposte viene ascoltato?
- Anche tra i colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle esigenze reciproche?

INFORMAZIONE



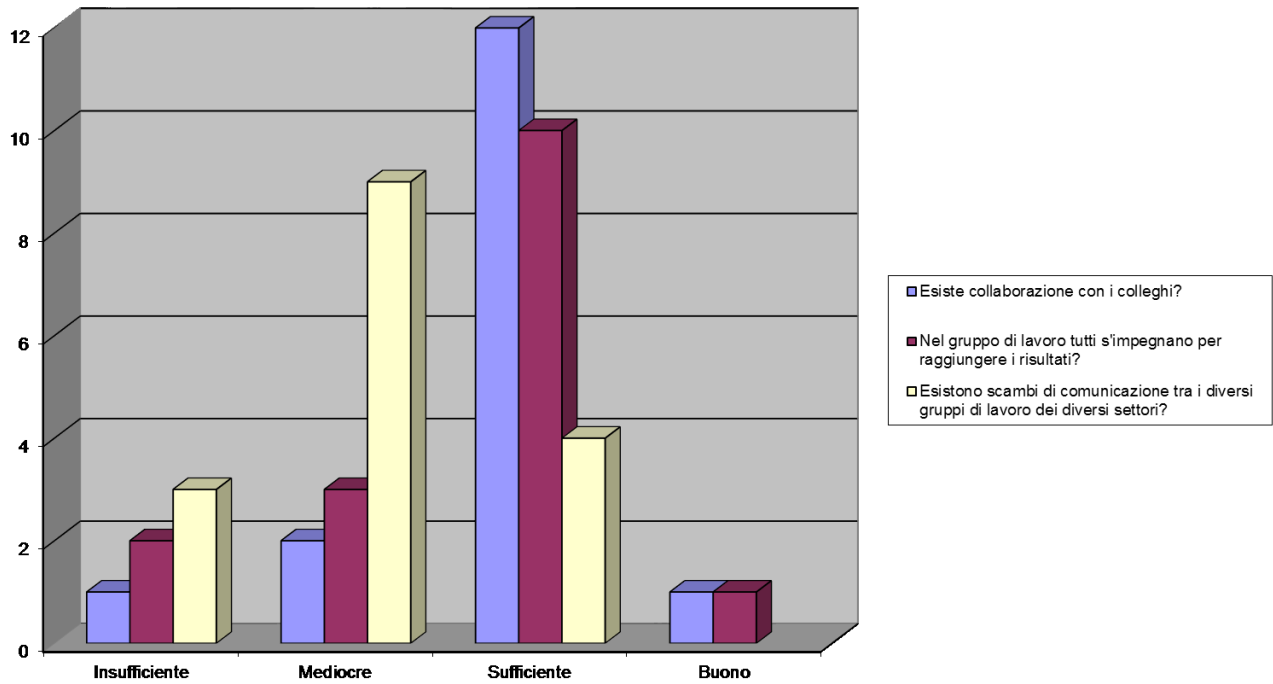
- E' facile avere le informazioni di cui hai bisogno per svolgere il tuo lavoro?
- Quando hai bisogno di informazioni sai a chi chiederle?
- Nel gruppo di lavoro chi ha un informazione la mette a disposizione di tutti?

CONFLITTUALITA'

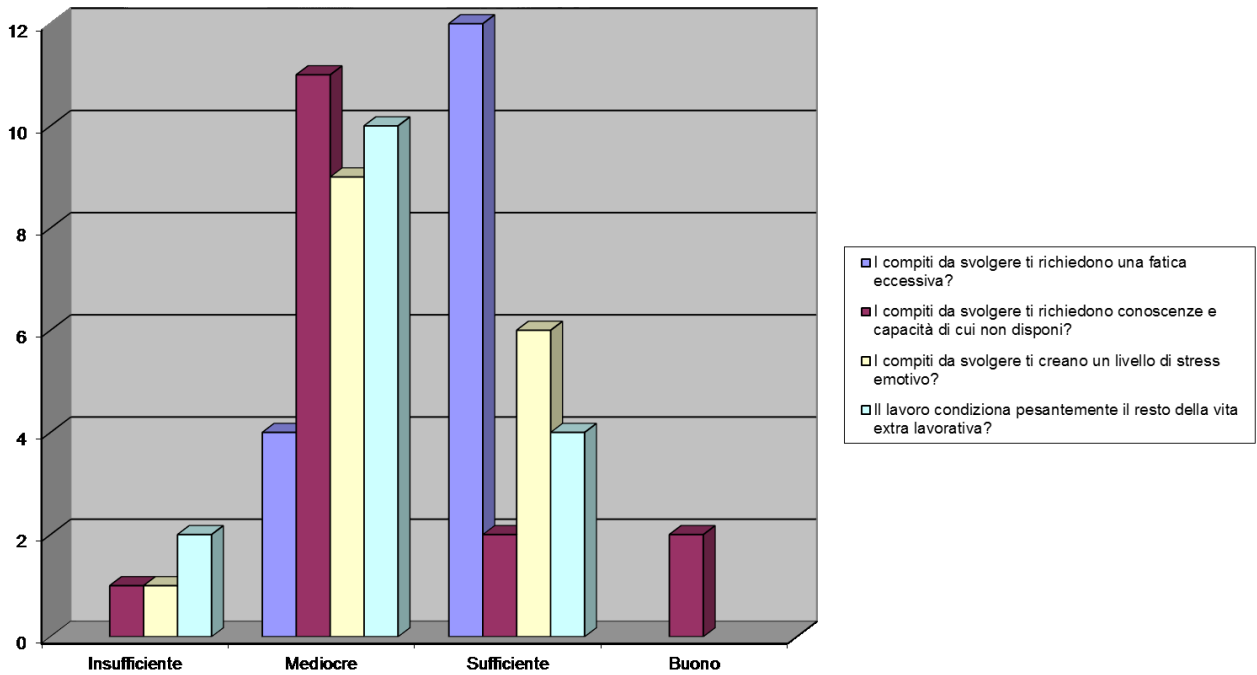


- Ci sono persone che subiscono discriminazione di genere, determinate dall'appartenenza al sesso femminile o maschile?
- Ci sono persone che vengono emarginate?
- Ci sono persone che attuano prepotenze?
- Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche?
- Esistono conflitto con i colleghi?
- Esistono conflitti con i responsabili e/o superiori?

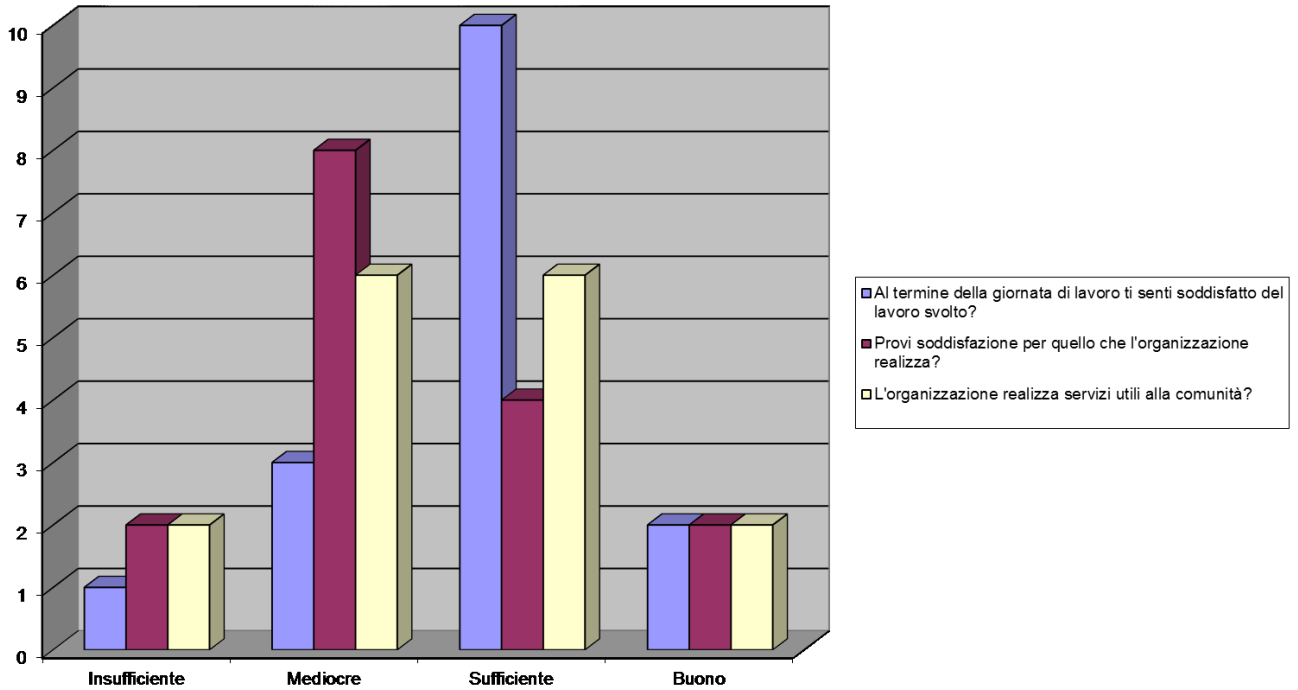
RELAZIONI



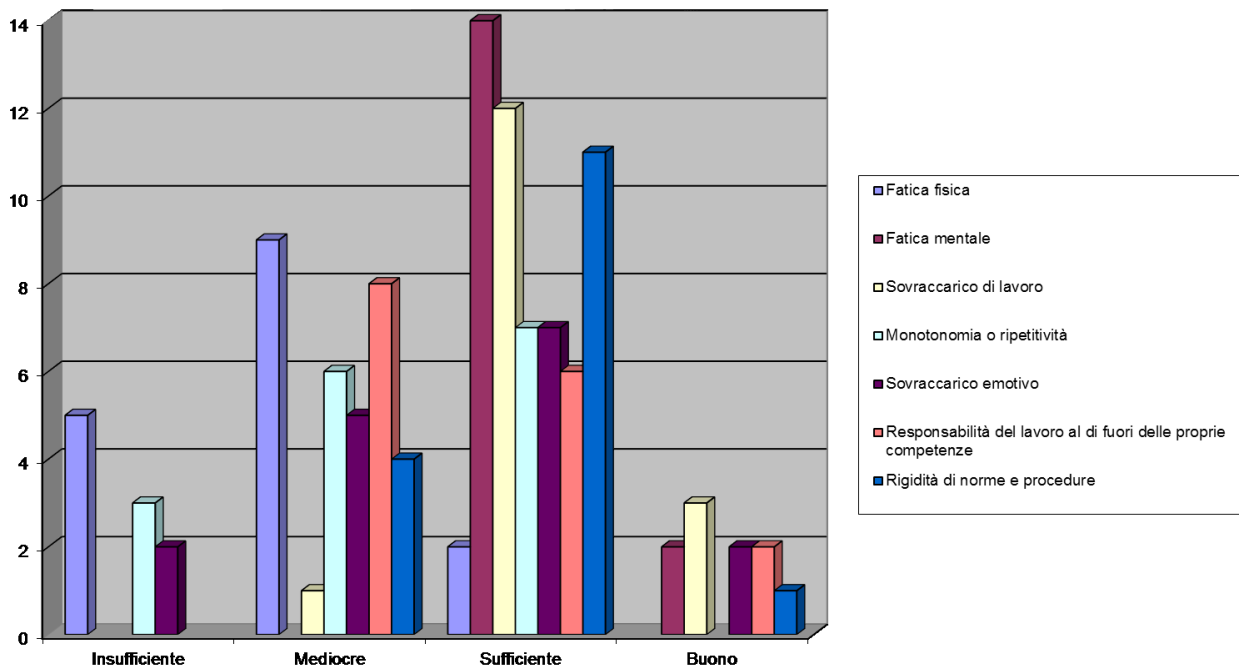
STRESS



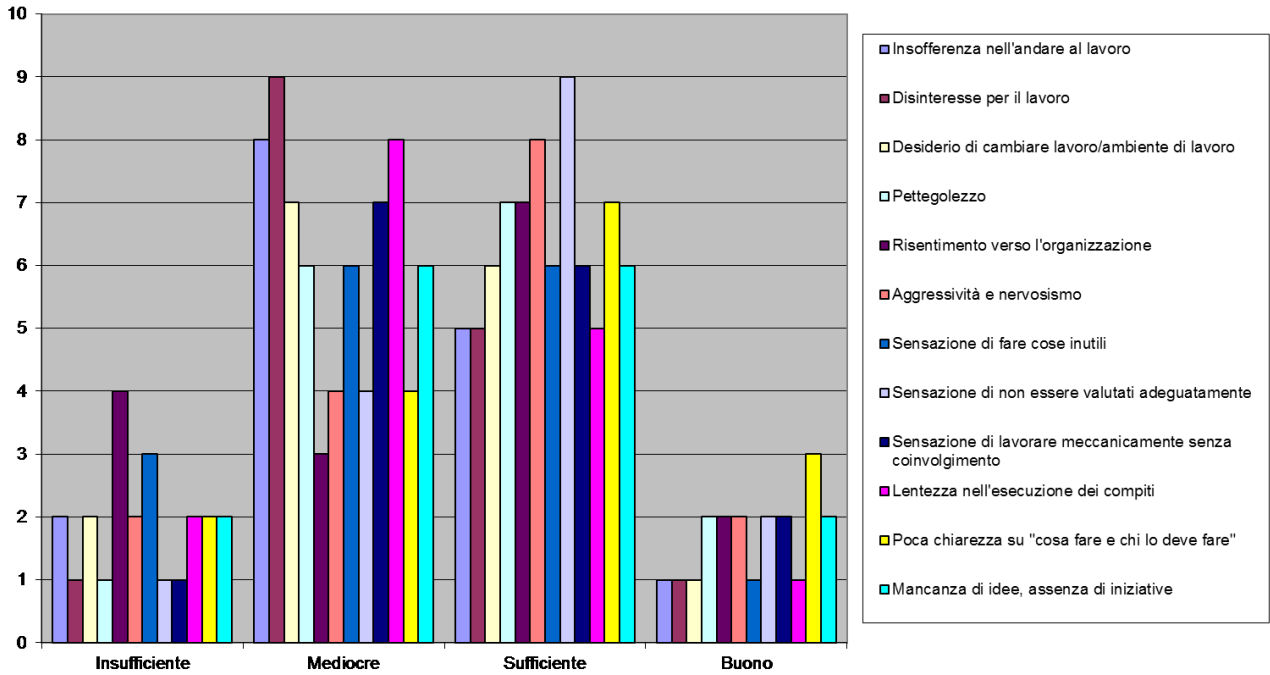
UTILITA' SOCIALE



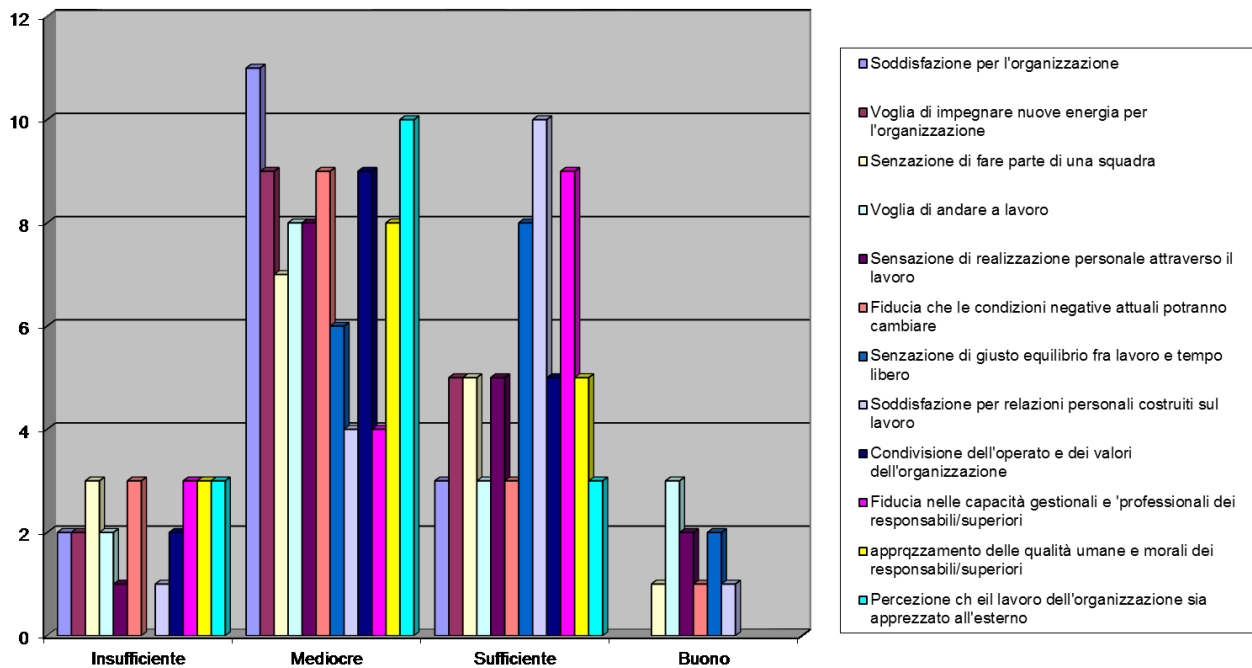
CARATTERISTICHE DEL PROPRIO LAVORO



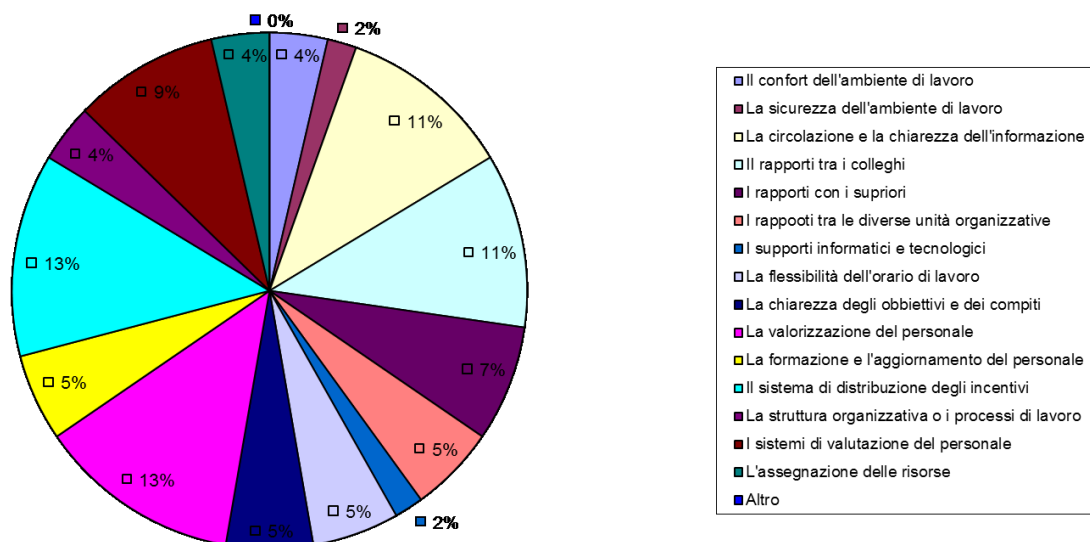
In che misura ti capita di osservare i seguenti fenomeni nel tuo ambiente di lavoro?



In che misura ti capita di riscontrare i seguenti fenomeni nel tuo ambiente di lavoro?



SUGGERIMENTO



1.4 Le criticità e le opportunità

L'azione svolta dell'Amministrazione nell'arco del 2018, in linea con gli obiettivi riportati nel piano della performance 2018-2020, ha consentito, in linea generale, di realizzare le finalità prefissate, pur con qualche ritardo.

Tuttavia alcune criticità sono state registrate soprattutto in relazione alla carenza di personale.

I limiti imposti dalle disposizioni finanziarie hanno determinato, negli ultimi anni, una evidente riduzione del personale in servizio a cui si sono accompagnate accresciute esigenze qualitative di capacità operative e di competenze derivanti dal mutato quadro normativo nazionale.

Con l'ausilio dell'esperto del controllo di gestione, l'ente ha analizzato i carichi di lavoro degli Uffici per allocare nel miglior modo possibile le risorse umane presenti e soprattutto a potenziare la dotazione organica nel rispetto dei limiti al turn over posti dalle vigenti disposizioni in materia di spesa di personale.

Nonostante le difficoltà sopra esposte, vi è stato un impegno teso a promuovere un costante miglioramento della performance aziendale ed individuale, impegnando gli Uffici ad adottare più corrette tecniche di monitoraggio e valutazione, con riconoscimento di tale impegno anche da parte dell'O.I.V.

SEZIONE 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Il piano della performance, secondo quanto stabilito dall'art.10, comma 1, del Decreto Legislativo n.150/2009, è un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, adottato in stretta coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Esso dà compimento alla fase programmatica del Ciclo di gestione della performance di cui all'art.4 del predetto D.Lgs n.150/2009.

Il Piano della Performance 2018/2020 (di seguito "Piano"), approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n.26 del 16.03.2018, descrive i "traguardi" che l'ATER di Matera si propone di raggiungere nel corso del triennio, tenuto conto delle condizioni attuali e di quelle future (prevedibili).

Il Piano costituisce un "documento ad hoc" che si aggiunge ai documenti di programmazione economica-finanziaria e di bilancio che l'Azienda è tenuta a redigere. Si precisa che il Piano non sostituisce i predetti documenti e non rappresenta una inutile duplicazione degli stessi.

Esso, infatti, si propone di "mettere a sistema" le informazioni contenute nei documenti di programmazione e di bilancio, nonché di fornire una sintesi ragionata, allo scopo di aiutare gli utenti dei servizi a comprendere la Performance futura dell'Azienda, sotto il profilo:

- della efficacia delle politiche pubbliche;
- della qualità dei servizi erogati;
- dei rendimenti del fatto della produzione;
- del contenimento dei costi;
- della salvaguardia dei delicati equilibri economici, finanziari e patrimoniali.

La finalità del Piano è quella di individuare gli obiettivi strategici dell'Azienda e quelli operativi, collegati ad ogni obiettivo strategico; definire gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché assegnare ad ogni obiettivo delle risorse (umane e finanziarie) e individuare le azioni specifiche necessarie al suo raggiungimento.

L'obbligo di fissare obiettivi misurabili e sfidanti su varie dimensioni di performance (efficienza, efficacia, qualità delle relazioni con i cittadini, grado di soddisfazione del cittadino/utente), mette il cittadino al centro della programmazione e della rendicontazione.

Attraverso il Piano, l'Azienda rende partecipe la cittadinanza degli obiettivi che si è data, garantendo trasparenza ampia e diffusione presso i soggetti amministrati. I cittadini potranno verificare e misurare non solo la coerenza e l'efficacia delle scelte operate dall'amministrazione e la rispondenza di tali scelte ai principi e valori ispiratori degli impegni assunti, ma anche l'operato dei dipendenti, i quali sono valutati (anche ai fini dell'erogazione degli strumenti di premialità oltre che ai fini della crescita professionale individuale) sulla base del raggiungimento degli obiettivi inseriti nel Piano.

Il Piano costituisce, quindi, uno strumento innovativo di cui l'Azienda si dota per incrementare l'efficacia e l'efficienza della propria peculiare azione amministrativa.

Come oggi strumento innovativo è suscettibile di perfezionamento nel tempo, al fine di renderlo sempre più consono alle esigenze dell’Azienda e degli interlocutori a cui risponde.

2.1 Albero di performance

Il Piano è organizzato in aree strategiche, che costituiscono le prospettive in cui vengono idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e le azioni. All’interno del Piano, sono state individuate quattro aree strategiche, definite sulla base dei principali ambiti operativi dell’Azienda. Rispetto alle aree strategiche sono stati definiti gli obiettivi strategici, a cadenza triennale, da conseguire attraverso i piani d’azione riportati nel Piano medesimo. Dagli obiettivi strategici scaturiscono gli obiettivi operativi, di valenza annuale.

Le aree strategiche, da cui discendono gli obiettivi, sono le seguenti:

AREA STRATEGICA 1: Direzione

AREA STRATEGICA 2: Tecnica

AREA STRATEGICA 3: Amministrativa

AREA STRATEGICA 4: Standard Erogativi

Nel diagramma sottostante viene sintetizzato l’Albero della Performance

Fig. 1 Albero della Performance 2018/2020



Le aree strategiche di intervento, gli obiettivi, strategici (triennali) ed operativi (annuali), di cui sono esplicitati relativi autocomi e target nella tabella di dettaglio, sono rappresentate nel Piano approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n.26 del 16.03.2018. Si porta di seguito l'albero dettagliato della performance 2017/2019.

Fig.2 – Albero dettagliato della performance 2018/2020

DIREZIONE	TECNICA	AMMINISTRATIVA	STANDAR EROGATIVI
<p>OBIETTIVI STRATEGICI</p> <p>1. Percorsi di formazione e di sviluppo delle risorse umane</p> <p>2. Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance</p> <p>3. Potenziamento della dotazione organica del personale</p>	<p>OBIETTIVI STRATEGICI</p> <p>4. Attuazione piano triennale OO.PP.</p>	<p>OBIETTIVI STRATEGICI</p> <p>5. Digitalizzazione dei dati di contabilità in Gestione Speciale</p> <p>6. Procedure amministrative per il contenimento della morosità pregressa</p> <p>7. Contenimento del fenomeno della morosità</p>	<p>OBIETTIVI STRATEGICI</p> <p>8. Attività ordinaria</p>
<p>OBIETTIVI OPERATIVI</p> <p>1.A. Aggiornamento e formazione del personale, con particolare riferimento ai nuovi processi informatici</p> <p>2.A. Adozione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance</p> <p>3.A. Attuazione piano assunzionale</p>	<p>OBIETTIVI OPERATIVI</p> <p>4.A Avvio e/o completamento iter progettuale degli interventi costruttivi previsti nel piano triennale corrente relativamente ai Comuni di cui si dispongono le aree per la realizzazione degli alloggi</p> <p>4.B Piano di reinvestimento dei proventi derivanti dalle vendite degli alloggi di questa Azienda. D.C.R. n. 342 del 20.10.2015. Progetti dei lavori di manutenzione straordinaria finalizzati al risparmio energetico al fabbricato sito nel comune di Matera in Via B. Croce n. 11/B</p> <p>4.C Piano di reinvestimento dei proventi derivanti dalle vendite degli alloggi di questa Azienda. D.C.R. n. 412/2013. Progetti dei lavori di manutenzione straordinaria finalizzati al risparmio energetico nei</p>	<p>OBIETTIVI OPERATIVI</p> <p>5.A Realizzazione di un database, in economia, di monitoraggio e rendicontazione della contabilità in Gestione Speciale</p> <p>6.A Stipula accordi di rateizzazione. Monitoraggio versamenti</p> <p>7.A Riduzione della morosità</p>	<p>OBIETTIVI OPERATIVI</p> <p>8.A Monitoraggio occupazioni senza titolo</p> <p>8.B Interventi urgenti di manutenzione ordinaria degli alloggi in gestione su segnalazione dell'assegnatario</p> <p>8.C Interventi di manutenzione straordinaria e di risparmio energetico</p>

	comuni di Ferrandina e Stigliano		
--	----------------------------------	--	--

2.2 Obiettivi strategici e operativi

Rispetto alle aree strategiche sono definiti gli obiettivi strategici, che contribuiscono alla realizzazione del mandato istituzionale e della mission aziendale.

Il Piano della Performance 2018/2020 è composto da 4 aree strategiche, a cui afferiscono i relativi obiettivi strategici. Ciascuna unità operativa partecipa, in base alle funzioni svolte, al raggiungimento degli obiettivi strategici, sulla base delle schede programmatiche 2018 approvate con il medesimo Piano.

Per ciascun obiettivo strategico sono stati definiti gli obiettivi operativi da conseguire, il cui dettaglio è riportato in Fig. 2.

Di seguito si riporta il dettaglio degli Obiettivi Strategici di ciascuna Area Strategica, con i relativi pesi, così come previsti nel Piano della performance 2018/2020.

Area strategica 1: Direzione

Obiettivi Strategici:

1. Percorsi di formazione e di sviluppo delle risorse umane (peso 6%)
2. Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della (peso 9%)
3. Potenziamento della dotazione organica del personale (peso 10%)

Area strategica 2: Tecnica

Obiettivi Strategici:

4. Attuazione piano triennale OO.PP. (peso 25%)

Area Strategica 3: Amministrativa

Obiettivi strategici:

5. Digitalizzazione dei dati di contabilità in Gestione Speciale (peso 7%)
6. Procedure amministrative per il contenimento della morosità pregressa (peso 9%)
7. Contenimento del fenomeno della morosità (peso 9%)

Area strategica 4: Standard erogativi

Obiettivi strategici:

8. Attività ordinaria (peso 25%)

Sulla base dei dati dedotti dalle schede di valutazione del personale, sono state elaborate le tabelle di sintesi che riportano la percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo strategico per singola Unità operativa e aggregato per Ufficio di appartenenza, ed il punteggio attribuito in funzione del peso dell'obiettivo strategico.

Tab.1 - Raggiungimento Obiettivi Strategici – Area strategica 1

Area strategica 1 – peso 25%						
Obiettivo strategico 2018/2020	Peso	Unità operativa	% Raggiungimento obiettivo strategico per Unità operativa	Ufficio	% Raggiungimento obiettivo strategico per Ufficio	Punteggio
1	6%	Personale	100	Direzione	100	6
2	9%	Personale	80	Direzione	80	7,2
3	10%	Personale	100	Direzione	100	10
Totale punteggio area strategica 1						23,2

Tab.2 – Raggiungimento Obiettivi Strategici – Area strategica 2

Area strategica 2 – peso 25%						
Obiettivo strategico 2018/2020	Peso	Unità operativa	% Raggiungimento obiettivo strategico per Unità operativa	Ufficio	% Raggiungimento obiettivo strategico per Ufficio	Punteggio
4	25	Tecnico-appalti	97,5	Tecnico	97,5	24,37
Totale punteggio area strategica 2						24,37

Tab. 3 – Raggiungimento Obiettivi Strategici – Area 3

Area strategica 3 – peso 25%						
Obiettivo strategico 2018/2020	Peso	Unità operativa	% Raggiungimento obiettivo strategico per Unità operativa	Ufficio	% Raggiungimento obiettivo strategico per Ufficio	Punteggio
5	7%	Bilancio	90	Amministrativo	90	6,3
6	9%	Inquilinato	90	Amministrativo	90	8,1
7	9%	Legale	90	Amministrativo	90	8,1
Totale punteggio area strategica 3						22,50

Tab. 4 – Raggiungimento Obiettivi operativi – Area strategica 4

Area strategica 4 – peso 25%						
Obiettivo strategico 2018/2020	Peso	Unità operativa	% Raggiungimento obiettivo strategico per Unità operativa	Ufficio	% Raggiungimento obiettivo strategico per Ufficio	Punteggio
8	25%	Legale Tecnico	98,33	Amministrativo tecnico	98,33	
Totale punteggio area strategica 4						24,58

Valutazioni personale non dirigente

Le valutazioni effettuate dai Dirigenti nei confronti del personale non dirigente sono riportate sinteticamente nel prospetto seguente:

Tab.5 – valutazioni del personale non dirigente

	Dipendente	Performance		
		organizzativa		individuale
Direzione - U.O. Personale	410	85,40		59,32
Direzione - U.O. Personale	440	94,40		95,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Bilancio	425	93,00		98,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Bilancio	1260	84,00		87,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Bilancio	1270	93,00		98,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Bilancio	1290	93,00		98,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Gestione Patrimonio	560	93,00		97,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Gestione Patrimonio	640	84,00		87,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Gestione Patrimonio	680	84,00		87,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Gestione Patrimonio	820	84,00		87,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Gestione Patrimonio	1200	93,00		98,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Gestione Patrimonio	1440	84,00		87,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Gestione Patrimonio	1560	84,00		87,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Gestione Patrimonio	1640	93,00		91,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Gestione Patrimonio	1700	93,00		98,00

Ufficio Amministrativo - U.O. Gestione Patrimonio	1720	84,00	87,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Gestione Patrimonio	1840	93,00	98,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Gestione Patrimonio	400	93,00	97,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Gestione Patrimonio	420	93,00	91,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Legale	380	97,20	98,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Legale	1060	67,20	15,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Legale	1160	97,20	100,00
Ufficio Amministrativo - U.O. Legale	1300	97,20	100,00
Ufficio Tecnico - U.O. appalti	260	100,00	95,00
Ufficio Tecnico - U.O. appalti	600	100,00	95,00
Ufficio Tecnico	320	89,50	88,00
Ufficio Tecnico	700	98,25	96,50
Ufficio Tecnico	900	89,25	88,50
Ufficio Tecnico - U.O. appalti	930	91,00	88,00
Ufficio Tecnico	1050	98,25	96,00
Ufficio Tecnico	1140	98,25	96,50
Ufficio Tecnico	1680	89,50	88,00
Ufficio Tecnico	1600	96,50	95,00
Ufficio Tecnico	920	89,25	88,50

Performance individuale

Come risulta dalla tabella di sintesi n.5, il personale non dirigente presenta livelli di differenziazione, la cui distribuzione per classi di punteggio finale viene riportata nella seguente Tab. 6:

Tab. 6 – Distribuzione del personale non dirigente per classi di punteggio finale

Indice di prestazione	Premialità	Fascia	n.	%
Superiore o uguale a 90	100%	I	20	58,82%
Compreso tra 80 e 89	95%	II	12	35,30%
Compreso tra 70 e 79	85%	III		0,00%
Compreso tra 60 e 75	75%	IV		0,00%
Compreso tra 50 e 59	65%	V	1	2,94%
Compreso tra 40 e 49%	50%	VI		0,00%
Compreso tra 0 e 39	0%	VII	1	2,94%
		Totale	34	100,00%

Valutazione personale dirigente

Nell'anno 2018, l'unico dirigente in servizio è stato valutato con un valore dell'indicatore "Totale performance individuale" superiore a 90, per cui collocandosi in prima fascia non si ritiene di dover rappresentare il fenomeno mediante tabelle e/o grafici.

SEZIONE 3 – RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

I limiti delle recenti disposizioni finanziarie hanno determinato negli ultimi anni una evidente riduzione del personale in servizio, creando non poche difficoltà operative.

Si sono, quindi, analizzati i carichi di lavoro degli Uffici dell'Azienda, anche con l'ausilio dell'esperto di controllo di gestione, al fine di allocare nel miglior modo possibile le risorse umane presenti e soprattutto di potenziare la dotazione organica "di fatto" nel rispetto dei limiti al turn over posti dalle vigenti disposizioni in materia di spesa di personale.

La carenza di risorse umane di accompagna alle accresciute esigenze quali-quantitative di capacità operative e di competenza derivanti dal mutato quadro normativo nazionale.

La misurazione di risultati raggiunti dall'amministrazione nel corso dell'anno 2018 non può prescindere dalla lettura incrociata del bilancio previsionale e di quello consuntivo. Il bilancio previsionale permette, infatti, di associare l'obiettivo strategico alla rispettiva dotazione finanziaria: è il quadro sintetico che riconduce l'indirizzo politico-amministrativo alla rigida legge degli equilibri di bilancio. I programmi di spesa, comunque denominati e aggregati, sono quindi punti di riferimento con i quali misurare, una volta ultimato l'esercizio, l'efficacia dell'azione intrapresa. Il bilancio consuntivo, invece, ha lo scopo di illustrare i risultati raggiunti ed il grado di realizzazione dei programmi dell'Azienda.

Si fa rilevare che è in corso l'iter per l'approvazione del Bilancio Consuntivo 2018, per cui ad oggi non sono ancora disponibili prospetti che illustrano i dati finali dei risultati finanziari, economici e patrimoniali conseguiti dall'Azienda nell'esercizio 2018 e che comunque saranno sottoposti alla Regione Basilicata per il prescritto controllo di cui all'art.18 della L.R. n.11/2006 e s.m.i..

SEZIONE 4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

La riflessione sul genere e sulle pari opportunità ha prodotto nel corso degli anni normative e linee guida, con una evoluzione storica delle relative tematiche e che hanno riguardato anche il settore della pubblica amministrazione.

Si fa rilevare che è costituito, presso l'ATER, il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Tale organismo, in data 15.2.2018, si è dotato di proprio regolamento per il funzionamento prevedendo, tra i suoi compiti, quello di promuovere la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo anche mediante indagini, studi, ricerche, seminari e attività progettuali. E' stato superato, quindi, il vuoto amministrativo degli anni pregressi, in quanto il predetto Comitato non era stato mai costituito all'interno di questa Azienda.

La composizione del Comitato Unico di Garanzia è disciplinata dalla legge, ed in particolare dagli art. 1,7 e 57 del D.Lgs. n.165/2001, come novellato dall'art.21 della legge 4 novembre 2010, n.183, nonché dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4/3/2011, intitolata "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia e le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il CUG ha compiti propositivi, consuntivi e di verifica rafforzando, in tal modo, l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Con deliberazione dell'Amministratore Unico n.9/2018, inoltre, è stato approvato il piano triennale delle azioni positive, finalizzato ad implementare l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tra uomini e donne e che tengano conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali dei dipendenti e delle dipendenti.

SEZIONE 5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il Piano della Performance 2018/2020, approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n.26 del 16.03.2018, si è proposto di "mettere a sistema" le informazioni contenute nei documenti di programmazione e di bilancio, nonché di fornire una sintesi ragionata, allo scopo di aiutare gli utenti dei servizi a comprendere meglio la Performance futura dell'Azienda, sotto il profilo:

- della efficacia delle politiche pubbliche;
- della qualità dei servizi erogati;
- dei rendimenti dei fattori della produzione;
- del contenimento dei costi.

La redazione del Piano della Performance 2018-2020 si è ispirato ai contenuti delle Linee-guida della CIVIT (Delibere nn. 88/2010, 104/2010, 112/2010, 114/2010, 22/2011, 1/2012, 2/2012, 3/2012).

Tuttavia, ai fini della redazione del Piano, si è tenuto conto dei livelli attuali di maturità della gestione dei processi di pianificazione, programmazione e controllo della performance dell'Azienda, utilizzando il patrimonio di esperienze e conoscenze già da tempo sviluppatosi in seno all'A.T.E.R..

In considerazione del quadro normativo nazionale, il Piano della performance è stato integrato anche con gli obiettivi del Piano della Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza e dell'Integrità, in coerenza con le direttive ANAC (oltre alle citate delibere nn.105/2010,2/2012, la delibera n.6/2013 in continuità con le precedenti e la recente delibera n.12 del 28.10.2016), che sottolineano la necessità di operare il coordinamento e la integrazione tra gli ambiti relativi alla performance e quelli della trasparenza, cosicché le misure contenute nei Programmi triennali per la trasparenza ed integrità diventino obiettivi del Piano Performance.

Nel processo di redazione del Piano delle Performance 2018-2020 si è tenuto anche conto delle osservazioni dell'OIV della Regione Basilicata, che ha rappresentato spunti per il miglioramento del processo di impostazione del Piano medesimo.

Ogni obiettivo ed ogni scelta operata dall'Amministrazione nella pianificazione delle performance ha un'evidente effetto di collegamento con la programmazione economico-finanziaria contenuta nel bilancio di previsione per l'esercizio 2018.

Il principale collegamento tra la pianificazione delle performance e la programmazione può rilevarsi nell'obiettivo strategico della riduzione della morosità ed in quello dell'incremento delle cessioni degli immobili agli assegnatari.

Molto è stato fatto per il miglioramento del ciclo di gestione delle performance, nonostante le difficoltà che caratterizzano il contesto di riferimento.

Il programma, infatti, rappresenta un'occasione per lo sviluppo dell'intero settore dell'edilizia residenziale pubblica in una Regione caratterizzata da un'economia povera dove il "sociale" rappresenta uno degli strumenti privilegiati per il perseguimento del benessere dei cittadini.

Si evidenzia che, a seguito del monitoraggio e delle relazioni trimestrali sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati, non sono stati attivati interventi correttivi.

Si fa rilevare, infine, che agli atti d'ufficio risultano acquisite tutte le relazioni trimestrali inviate al soggetto incaricato del controllo di gestione che ha provveduto, altresì, a formulare la relazione finale sulla gestione.

5.2 Punti di forza di debolezza del ciclo di gestione della performance

L'Azienda negli ultimi anni ha fatto progressi significativi e si sta mettendo sempre di più "a regime" rispetto alle corrette logiche e tecniche riguardanti il Sistema di gestione delle performance.

La valutazione delle performance e la definizione di un coerente sistema premiale rappresentano strumenti di notevole rilievo per aumentare l'efficienza e l'efficacia delle amministrazioni. Un Sistema di misurazione e valutazione afferma, infatti, la cultura del miglioramento nell'amministrazione pubblica ed introduce un ciclo unitario di gestione della performance dell'organizzazione e dei suoi dipendenti, che orienta anche l'A.T.E.R. di Matera ad operare sempre più nell'ottica del risultato, della trasparenza delle azioni e del merito.

Le maggiori difficoltà scaturiscono dalla mancanza di turnover che ha determinato maggiori carichi di lavoro sui dipendenti rimasti in servizio.

Anche solo a considerare la differenza con l'anno 2017, si evidenzia che il personale in servizio è passato da 39 dipendenti nel 2017 a 35 nel 2018, per il sopraggiunto pensionamento di 1 Dirigente, 2 dipendenti di cat. D3, un dipendente di cat. C e un dipendente di cat. B. Ciò incide fortemente sui carichi e sulla distribuzione del lavoro tra i dipendenti.