

Relazione sulla performance

Anno 2015

INDICE

1. Premessa
2. L'Amministrazione
- 3 Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti
 - 3.1 Albero della performance
 - 3.2 Obiettivi individuali
 - 3.3 Obiettivi strategici ed operativi
4. Risorse efficienza ed economicità

Allegato: grado di raggiungimento degli obiettivi

1. Premessa

La presente relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2015, completando in tal modo il ciclo di gestione della performance riferito alla medesima annualità 2015.

La Relazione è strettamente connessa con il Piano delle Performance, adottato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 90 del 24-11-2015, come successivamente modificata con deliberazione n. 34 del 12-7-2017, e si pone l'obiettivo di evidenziare, a consuntivo, i risultati dell'attività di gestione nonché i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel predetto Piano, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La Relazione fornisce, quindi, un quadro sintetico delle informazioni che consentono di valutare se l'ATER di Matera abbia svolto le proprie attività nel rispetto delle condizioni di qualità, efficacia ed efficienza.

Appare utile fornire un quadro sintetico dell'organizzazione dell'ente e del contesto in cui l'A.T.E.R. di Matera si è trovata ad operare nel corso del 2015.

2. L'Amministrazione

Nel corso dell'anno 2015, a seguito di deliberazione n. 17 del 5-2-2015 l'attività dell'A.T.E.R. di Matera è stata organizzata per aree tematiche omogenee, come di seguito riportato:

- **Direzione**
 - Unità operativa Affari Generali e Personale
 - Unità operativa Patrimonio, Inquinato e Vendite
- **Ufficio Amministrativo**
 - Unità operativa Bilancio
- **Ufficio Tecnico**
 - Unità operativa Progettazione e Costruzioni
 - Unità operativa Manutenzione e Recupero
- **Unità operativa Appalti Lavori, Servizi e Forniture**
- **Unità operativa Legale**

avendo in forza al 31.1.2015 il seguente personale dipendente, suddiviso per categoria in base al contratto nazionale di lavoro:

Profilo professionale	Categoria	Posti coperti
Dirigente		3
Funzionario	D (accesso D3)	8
Istruttore direttivo	D (accesso D1)	6
Istruttore amministrativo	C	12
Collaboratore professionale	B (accesso B3)	3
Operatore	B (accesso B1)	5
Ausiliario	A	1
Totale		38

L'incarico di Direttore è stato svolto da un dirigente interno dell'Azienda.

Nel corso dell'anno 2016, inoltre, è stata espletata l'analisi del benessere organizzativo, la cui sintesi dei risultati è pubblicata sul sito istituzionale dell'Azienda.

L'indagine ha coinvolto tutto il personale dell'A.T.E.R. di Matera, dirigente e non, ed è stata svolta attraverso la compilazione di un questionario, contenente tre gruppi di domande riferite ai seguenti campi di analisi:

1. *"Benessere organizzativo"*, relativamente al quale sono state rilevate le opinioni del personale in merito al rispetto degli standard normativi, organizzativi e sociali nell'ambito dell'amministrazione;
2. *"Grado di condivisione del sistema di valutazione"*, in cui si è rilevato il livello di conoscenza, da parte del personale, dei meccanismi che regolano la pianificazione e l'assegnazione degli obiettivi nonché la valutazione delle prestazioni professionali;
3. *"Valutazione del superiore gerarchico"*, mirata a conoscere l'opinione del personale circa il modo di operare del proprio referente, intendendo come tale il capo diretto che assegna gli obiettivi e valuta le performance individuali.

Il questionario ha avuto come riferimento l'attività svolta dall'Azienda nell'anno 2015 ed è stato finalizzato a rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro, al fine di identificare possibili azioni per il miglioramento delle politiche del personale.

La compilazione del questionario è avvenuta in forma anonima, ottenendo la restituzione da parte di n. 32 dipendenti, con un'adesione, quindi, superiore all'80% dell'intera popolazione.

Il questionario comprendeva anche una scheda dove sono state rilevate alcune informazioni di tipo anagrafico e lavorativo (genere, tipo di contratto, fascia di età, anzianità di servizio, qualifica), senza tuttavia la possibilità di ricollegare le informazioni ai soggetti che le hanno fornite.

Le domande poste chiedevano di esprimere la propria valutazione attraverso l'utilizzo di una scala con 6 classi in ordine crescente (da 1 a 6), con le quali l'intervistato ha espresso, per ogni domanda, il proprio grado di valutazione in relazione a quanto fosse d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritenesse importante o meno importante.

Nella prima parte del questionario è stato affrontato il tema della *"sicurezza e salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato"*. Dai risultati ottenuti emerge un'adeguata percezione da parte del personale che il luogo di lavoro è sicuro, con spazi e postazioni di lavoro soddisfacenti. Anche *l'informazione e la formazione relative ai rischi derivanti dall'attività lavorativa* risultano essere adeguatamente percepite. Positiva è stata, infine, la percezione in merito alla *possibilità di svolgere l'attività lavorativa con ritmi sostenibili e prendendo sufficienti pause*.

La seconda parte del questionario, che affronta il tema delle *"discriminazioni"*, ha fornito un quadro confortante riguardo all'assenza di discriminazioni di ogni tipo (appartenenza sindacale, orientamento politico, religione, etnia e/o razza, lingua, orientamento sessuale, eventuale presenza di disabilità). Vi è stata un'adeguata percezione, inoltre, che *l'età e l'identità di genere non costituiscono un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro*.

I temi *"l'equità nella mia amministrazione"* e *"la carriera e lo sviluppo professionale"*, trattati, rispettivamente, nella terza parte e nella quarta parte del questionario, hanno fatto emergere un quadro non positivo in merito alle percezioni relative all'equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro, all'equità nella distribuzione delle responsabilità, all'equilibrio tra impegno richiesto e retribuzione, alla differenziazione della retribuzione in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto, alle possibilità di carriera legate al merito. Tale malessere è evidentemente attribuibile a fattori esterni (limitata possibilità di procedere alle assunzioni di personale per rimpiazzare il personale che cessa dal servizio, blocco dei rinnovi contrattuali, mancanza di adeguati strumenti che consentono di fatto una differenziazione delle retribuzioni, ecc.) ed incidenti, ormai, nell'ambito della pubblica amministrazione in generale. Positiva è stata, invece, la percezione circa l'adeguatezza del ruolo svolto rispetto al proprio profilo professionale.

In riferimento al *giudizio espresso verso i colleghi*, si è avuto un alto grado di risposte positive sul benessere percepito. E' emersa, invece, un'opinione negativa rispetto a quanto viene investito dall'Amministrazione in termini di formazione.

Dalle risposte ottenute sul *“senso di appartenenza”*, si è dedotto che il personale risulta orgoglioso quando l’Azienda ottiene buoni risultati, mentre non si denota una piena corrispondenza tra i valori personali dei dipendenti e quelli praticati nell’Azienda.

L’immagine dell’Azienda vista dall’esterno, cioè dalla famiglia, dagli utenti e dalla gente in generale, ha mostrato una percezione positiva da parte dei lavoratori in tutti e tre gli ambiti.

Nell’ambito di indagine relativo al *funzionamento del sistema della performance*, è risultata prevalente la percezione che la premialità non è commisurata all’impegno profuso e che il sistema di valutazione della performance non è adeguatamente illustrato al personale.

In riferimento alla *valutazione del superiore gerarchico*, negli ambiti del questionario *“il mio capo e la mia crescita”* e *“il mio capo e l’equità”*, dai risultati ottenuti si è riscontrato per ciascuna affermazione un valore medio superiore a 3,5 (semisomma dei valori estremi della scala), ad eccezione del valore 3,47 riscontrato in corrispondenza della domanda in cui si è chiesto al lavoratore di esprimere se il proprio capo riesce a motivarlo a dare il massimo nel proprio lavoro.

Nel questionario sono state riportate, inoltre, una serie di affermazioni di sintesi su nove argomenti rilevati utili a comprendere l’importanza attribuita agli stessi, da ciascun lavoratore, rispetto al benessere organizzativo.

In definitiva, dall’indagine del benessere organizzativo è emerso un quadro prevalentemente positivo, seppure con una serie di criticità *“strutturali”* che l’amministrazione dovrà cercare di rimuovere o di ridurre, per quanto possibile.

3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

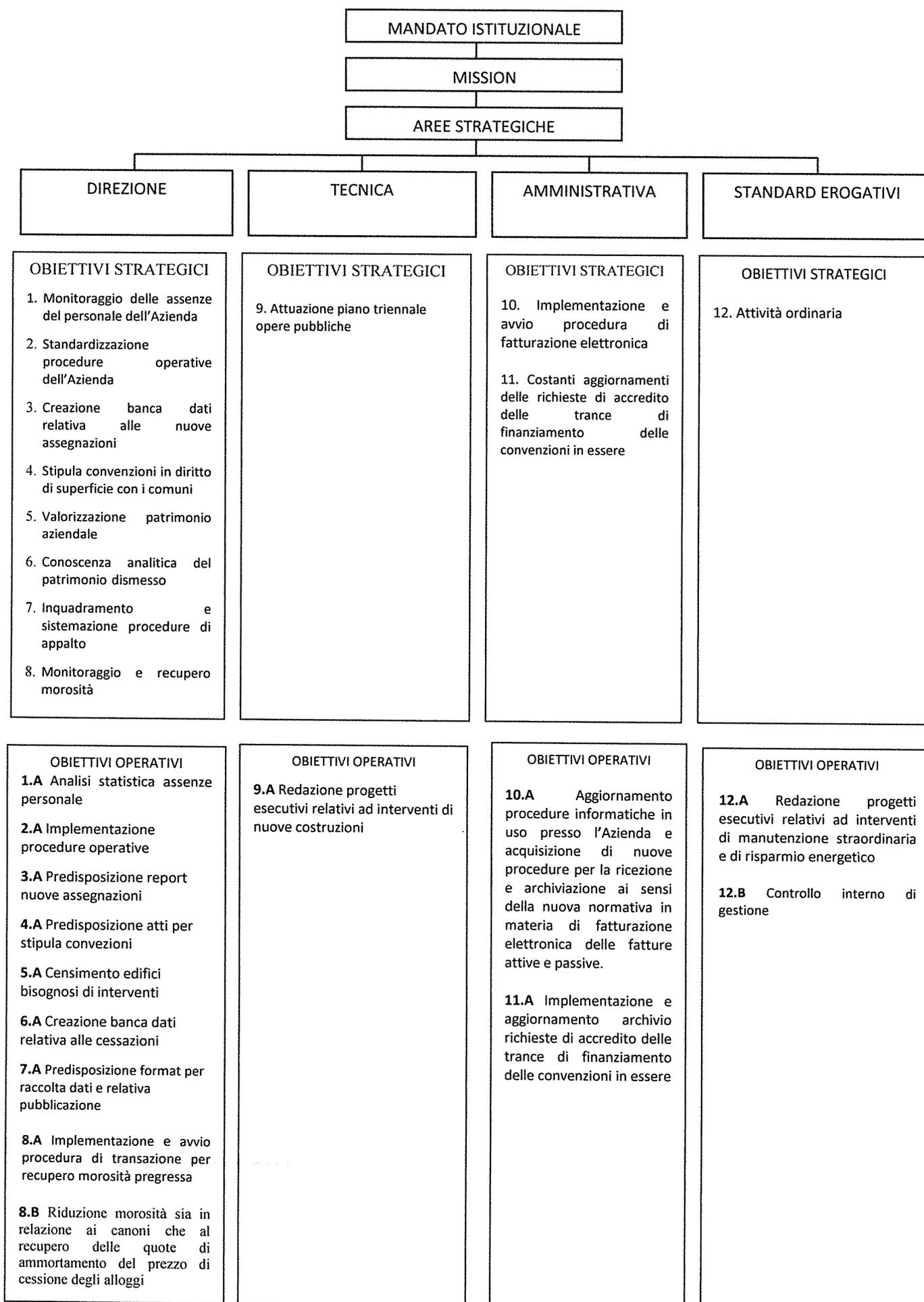
3.1 Albero della performance

Il presente paragrafo illustra gli obiettivi programmati dall’ATER di Matera nel corso dell’anno 2015 e che, per effetto delle deliberazioni n. 90/2015 e n. 34/2017, hanno consentito di pervenire alla definizione dell’albero della performance.

L’albero della Performance, come descritto dalla delibera Civit n. 112/2010, è una mappa logica che rappresenta i legami fra mandato istituzionale, aree strategiche e obiettivi operativi.

Tale mappa dà evidenza di come l’attività della Pubblica Amministrazione si inserisce all’interno di un disegno strategico complessivo e coerente con il mandato istituzionale e la missione, fornendo al contempo una rappresentazione completa della performance dell’Azienda.

Di seguito si riporta la rappresentazione grafica dell’albero della performance, che è lo stesso sviluppato nel Piano.



3.2 Obiettivi individuali

Le norme sulla misurazione e la valutazione hanno lo scopo di migliorare la qualità dei servizi offerti e far crescere le competenze professionali dei dipendenti attraverso la valorizzazione del merito, la misurazione dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il processo di misurazione e valutazione della performance si snoda attraverso una serie di fasi che vanno inquadrare nell'ambito più generale del ciclo di gestione della performance, come individuato dall'articolo 4, comma 2, del D.lgs 150/2009 che, come è noto, prevede la seguente articolazione:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi, ecc.

Il sistema di misurazione e valutazione misura la performance sotto due diversi profili:

1) performance organizzativa

Misura e valuta:

- a) il grado di raggiungimento degli obiettivi di tipo strategico e la funzionalità dell'amministrazione in termini di modernizzazione ed efficienza nell'impiego delle risorse;
- b) gli impatti e la qualità dell'azione amministrativa volta a rilevare il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi

2) performance individuale:

Misura e valuta:

- a) il raggiungimento degli obiettivi individuali che identifica e misura uno specifico risultato atteso in un certo arco temporale (dimensione quantitativa della performance individuale);
- b) le competenze professionali e manageriali e i comportamenti professionali e organizzativi in termini di conoscenze, capacità e attitudini.

L'attribuzione degli obiettivi al personale dirigenziale e a quello titolare di posizione organizzativa è avvenuta utilizzando le schede "A" e "B" di cui al Sistema di misurazione e valutazione delle Performance, adottato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 91 del 2 agosto 2011.

Le valutazioni del personale non dirigenziale, ivi compreso quello titolare di posizione organizzativa, sono state trasmesse all'OIV regionale con nota direttoriale prot. n. 0008173 dell'11-7-2016, mentre quelle del personale dirigenziale sono state trasmesse con nota direttoriale prot. n. 0007036 del 15-6-2016.

Per la valutazione del personale non dirigenziale senza incarico di posizione organizzativa è stata utilizzata la scheda allegata al vigente contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente.

3.3 Obiettivi strategici ed operativi

Gli obiettivi strategici descrivono un traguardo che l'amministrazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo la propria missione.

L'art. 5 del D.lgs. n. 150/2009 stabilisce che gli obiettivi strategici sono programmati su base triennale e definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici, ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Gli obiettivi operativi rappresentano la declinazione nel breve periodo degli obiettivi strategici e sono misurati attraverso indicatori di risultato ai quali sono associati specifici target annuali. Essi hanno durata annuale, definiti coerentemente e in seno agli obiettivi strategici, ma potrebbero essere validi e quindi riproponibili anche nell'anno successivo.

Gli obiettivi operativi, in linea generale, possono essere distinti in:

- obiettivi di Innovazione: consistono nell'introduzione di processi innovativi mirati a un miglioramento della performance o orientati all'ampliamento dell'offerta di prodotti/servizi;
- obiettivi di sviluppo: rispondono ai principi di efficienza ed efficacia della gestione;
- Obiettivi di mantenimento: legati al mantenimento degli standard raggiunti nella gestione dei servizi.

Le caratteristiche dell'ATER di Matera hanno portato a perseguire obiettivi operativi «di valore», che ricomprendono quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente e continuativo pur non avendo necessariamente un legame diretto con le priorità di indirizzo politico-amministrativo

In allegato, si riporta per ciascuna area strategica una tabella in cui vengono descritti gli obiettivi operativi collegati all'obiettivo strategico, il peso, i risultati raggiunti con il relativo stato di attuazione trimestrale ed il grado di raggiungimento dell'obiettivo, relativamente all'annualità 2015.

4 Risorse efficienza ed economicità

La misurazione dei risultati raggiunti dall'amministrazione nel corso dell'anno 2015 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 i 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.

AREA STRATEGICA 1 - Direzione (anno 2015)

(Albero della performance - deliberazione n. 34 del 12.7.2017)

Obiettivo operativo	Peso obiettivo %	Risultati raggiunti - stato di attuazione				Grado di raggiungimento dell'obiettivo %
		31-mar	30-giu	30-set	31-dic	
1.A Analisi statistica assenze del personale	100	Screening delle assenze rilevate dal sistema informatico di rilevazione delle presenze (Rilpres)	Screening delle assenze rilevate dal sistema informatico di rilevazione delle presenze (Rilpres)	Elaborazione dati rilevati	report delle assenze del personale nel periodo 2010-2015	100
2.A Implementazione procedure operative	100	Screening delle procedure dell'Azienda	Screening delle procedure dell'Azienda	Screening delle procedure dell'Azienda	predisposizione delle procedure "codificate"	100
3.A Predisposizione report nuove assegnazioni	100	immissione dati annualità 2010-2011	immissione dati annualità 2012-2013	immissione dati annualità 2014 e primo semestre 2015	immissione dati secondo semestre 2015	100
4.A Predisposizione atti per stipula convenzioni	100			ricevuto in data 20 agosto 2011 dal precedente P.O., col passaggio di consegne, i fascicoli delle pratiche relative alla predisposizione degli atti per le convenzioni	effettuata la ricognizione dei fascicoli delle pratiche avviate son stati predisposti gli atti di competenza ATER per la sottoscrizione della convenzione con comune di Irsina - via Di Vittorio e comune di Matera - Via B. Croce	100
5.A Censimento edifici bisognosi di interventi	100	Ispezione periodica patrimonio	Ispezione periodica patrimonio	Ispezione periodica patrimonio	Report ispezioni evidenziando immobili oggetto di futuri interventi: Completamento 60 alloggi Stigliano via Turati; Ripristino cornicioni Accettura - via Scotellaro; Ripristino cornicioni Salandra via del Cerro.	100
6.A Creazione banca dati relativa alle cessazioni	100	Creata banca dati relativa alle annualità 2010-2011	Creata banca dati relativa alle annualità 2012-2013	Creata banca dati relativa all'annualità 2014	Completata banca dati con l'annualità 2015	100
7.A Predisposizione format per raccolta dati e relativa pubblicazione	100	Utilizzo strumento legislativo del recupero transattivo della morosità relativa agli alloggi	Utilizzo strumento legislativo del recupero transattivo della morosità relativa agli alloggi	Utilizzo strumento legislativo del recupero transattivo della morosità relativa agli alloggi	definizione pratiche in misura inferiore al 90% di quelle da istruire	100
8.A Implementazione e avvio procedura di transazione per recupero morosità pregressa	50	Monitoraggio delle situazioni per le quali è stata richiesta e concessa la rateizzazione della morosità.	Attivazione strumenti di recupero coattivo	Avvio recupero stragiudiziale Verifica e controllo 100% richieste di rateizzazione	Avvio recupero stragiudiziale Verifica e controllo 100% richieste di rateizzazione	40
8.B Riduzione morosità sia in relazione ai canoni che al recupero delle quote di ammortamento del prezzo di cessione degli alloggi	50					100

AREA STRATEGICA 2 - Tecnica (anno 2015)

(Albero della performance - deliberazione n. 34 del 12.7.2017)

Obiettivo operativo	Peso obiettivo %	Risultati raggiunti - stato di attuazione				Grado di raggiungimento dell'obiettivo %
		31-mar	30-giu	30-set	31-dic	
9.A Redazione progetti esecutivi relativi ad interventi di nuove costruzioni	100	90% progettazione preliminare conclusa il 28/04/2015	100% per approvazione progetto preliminare - delibera n. 47/2015			100
		100% per approvazione progetto preliminare - delibera n. 10/2015				
		50% per redazione progetto esecutivo	80% per redazione progetto esecutivo concluso a giugno 2015	90% per approvazione progetto in comitato tecnico	100% per approvazione progetto esecutivo - delibera n. 83/2015 -	
		100% per approvazione progetto definitivo - delibera n. 25/2015 - 100% per approvazione progetto esecutivo - delibera n. 15/2015 - 100% per approvazione progetto esecutivo - delibera n. 9/2015 -				

AREA STRATEGICA 3 - Amministrativa (anno 2015)

(Albero della performance - deliberazione n. 34 del 12.7.2017)

Obiettivo operativo	Peso obiettivo %	Risultati raggiunti - stato di attuazione			Grado di raggiungimento dell'obiettivo %
		31-mar	30-giu	30-set 31-dic	
10.A Aggiornamento procedure informatiche in uso presso l'Azienda e acquisizione di nuove procedure per la ricezione e archiviazione ai sensi della nuova normativa in materia di fatturazione elettronica delle fatture attive e passive	100	Analisi e studio della normativa tecnico amministrativa di riferimento (L. 244/2007 – Decreto 7 marzo 228 – L. 228/2012 – Decreto n. 55/2013 – D.L. n. 66/2014 – D.Lgs. n. 82/2005); individuazione e acquisto procedura informatica per la gestione delle fatture elettroniche attive e passive con relativa formazione del personale	Adeguamento procedure informatiche in dotazione per l'emissione nei formati di legge delle fatture elettroniche attive;	Attivazione del sistema, controllo e correzioni tecnico-operative	100
11.A Implementazione e aggiornamento archivio richieste di accredito delle tranches di finanziamento delle convenzioni in essere	100	Nessuna procedura attivata	Nessuna procedura attivata	Nessuna procedura attivata	0

AREA STRATEGICA 4 - Standard erogativi (anno 2015)

(Albero della performance - deliberazione n. 34 del 12.7.2017)

Obiettivo operativo	Peso obiettivo %	Risultati raggiunti - stato di attuazione				Grado di raggiungimento dell'obiettivo %
		31-mar	30-giu	30-set	31-dic	
12.A Redazione progetti esecutivi relativi ad interventi di manutenzione straordinaria e di risparmio energetico	50	70% progettazione esecutiva	100% redazione progetto esecutivo - approvazione con delibera n. 49/2015 del 20.05.2015			100
		70% progettazione esecutiva	100% redazione progetto esecutivo - approvazione con delibera n. 51/2015 del 22.05.2015			
12.B Controllo interno di gestione	50	controllo interno di gestione non attivato	controllo interno di gestione non attivato	controllo interno di gestione non attivato	controllo interno di gestione non attivato	0