

Relazione sulla performance

Anno 2016

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 2016, completando in tal modo il ciclo di gestione della performance riferito alla medesima annualità 2016.

La Relazione è strettamente connessa con il Piano delle Performance, adottato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 27 del 19-4-2016, come successivamente modificata con deliberazione n. 35 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 2016.

2. L'Amministrazione

Nel corso dell'anno 2016, a seguito di deliberazione n. 11 del 17-2-2016 l'attività dell'A.T.E.R. di Matera è stata organizzata per aree tematiche omogenee, come di seguito riportato:

➤ **Direzione**

- Unità operativa Personale
- Unità operativa Appalti Lavori, Servizi e Forniture
- Unità operativa Affari Generali

➤ **Ufficio Amministrativo**

- Unità operativa Bilancio
- Unità operativa Gestione Immobili

➤ **Ufficio Tecnico**

- Unità operativa Progettazione e Costruzioni
- Unità operativa Manutenzione e Recupero

➤ **Settore Legale**

avendo in forza al 31.1.2016 il seguente personale dipendente, suddiviso per categoria in base al contratto nazionale di lavoro:

Profilo professionale	Categoria	Posti coperti
Dirigente		2
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		37

nonché n. 1 unità di categoria B (accesso B1) tramite l'istituto del comando. L'incarico di Direttore è stato svolto prima da un dirigente interno dell'Azienda e successivamente da un dirigente esterno con incarico ad interim.

Nel corso dell'anno 2017, 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 2016 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. 28 dipendenti, con un'adesione, quindi, superiore al 75% dell'intera popolazione.

Analogamente alla precedente rilevazione, 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.

Dai risultati ottenuti nella prima parte del questionario, che affronta il tema della *"sicurezza e salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato"*, continua ad emergere un'adeguata percezione da parte del personale che il luogo di lavoro è sicuro, con spazi e postazioni di lavoro soddisfacenti. Permane adeguatamente percepita anche *l'informazione e la formazione relative ai rischi derivanti dall'attività lavorativa*, nonché *la possibilità di svolgere l'attività lavorativa con ritmi sostenibili e prendendo sufficienti pause*.

Il tema delle *"discriminazioni"* conferma un quadro rassicurante circa l'assenza di discriminazioni di ogni tipo (appartenenza sindacale, orientamento politico, religione, etnia e/o razza, lingua, orientamento sessuale, eventuale presenza di disabilità). Dall'analisi dei dati, continua ad emergere la percezione 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"* hanno confermato il 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, come si è già evidenziato nella precedente rilevazione, 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. Risulta invece positiva, analogamente alla precedente rilevazione, la percezione circa l'adeguatezza del ruolo svolto rispetto al proprio profilo professionale.

In riferimento al *giudizio espresso verso i colleghi*, si conferma un alto grado di risposte positive sul benessere percepito.

Le risposte ottenute sul "*senso di appartenenza*" evidenziano che il personale risulta orgoglioso quando l'Azienda ottiene buoni risultati, mentre continua a denotarsi una non 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, continua a mostrare una percezione positiva da parte dei lavoratori in tutti e tre gli ambiti.

In definitiva, dalla corrente indagine del benessere organizzativo non emergono sostanziali scostamenti rispetto ai risultati ottenuti nella rilevazione precedente.

3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

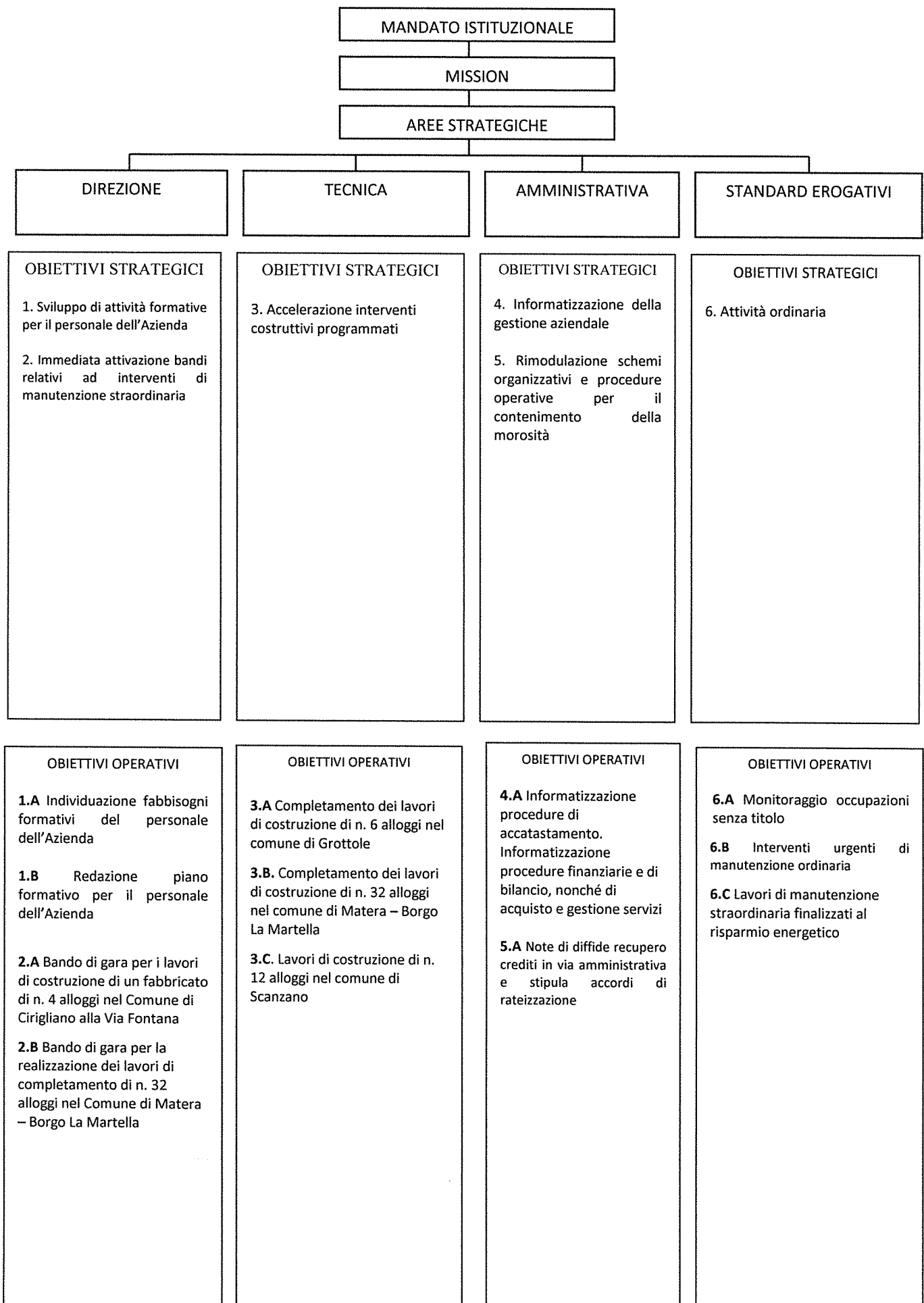
3.1 Albero della performance

Il presente paragrafo illustra gli obiettivi programmati dall'ATER di Matera nel corso dell'anno 2016 e che, per effetto delle deliberazioni n. 27/2016 e n. 35/2017, 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.

Nell'anno 2016, l'attribuzione degli obiettivi al personale dirigenziale e non dirigenziale è avvenuta mediante schede confacenti al sistema di valutazione approvato dalla Giunta regionale n. 559 del

29-4-2015, controfirmate dal medesimo personale ed approvate con la citata deliberazione dell'Amministratore Unico n. 27/2016.

Le valutazioni del personale dirigenziale e di quello titolare di posizione organizzativa sono state trasmesse all'OIV regionale con note prot. n. 0002763 del 17-3-2017 e n. 0003248 del 31-3-2017.

E' il caso di precisare che per l'anno 2017 questa Amministrazione si pone tra gli obiettivi prioritari il recepimento formale del sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla delibera di Giunta regionale n. 559/2016 e delle successive modifiche di cui alla D.G.R. n. 1147 del 13-10-2016, così come anche auspicato dall'OIV regionale in occasione della Relazione annuale (2016) sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

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 2016. I codici degli obiettivi operativi riportati nelle predette tabelle sono quelli di cui all'Albero della Performance approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 35/2017, che ha modificato quello precedentemente approvato con deliberazione n. 27/2016.

4 Risorse efficienza ed economicità

La misurazione dei risultati raggiunti dall'amministrazione nel corso dell'anno 2016 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 2016)

(Albero della performance - deliberazione n. 35 del 12.7.2017)

<i>Obiettivo operativo</i>		<i>Peso obiettivo</i>	<i>Risultati raggiunti - stato di attuazione</i>				<i>Grado di raggiungimento dell'obiettivo</i>
		%	31-mar	30-giu	30-set	31-dic	%
1.A Individuazione fabbisogni formativi del personale dell'Azienda		50	Rilevazione dei fabbisogni formativi	Rilevazione dei fabbisogni formativi			100
1.B Redazione piano formativo per il personale dell'Azienda		50		Avvio attività formative	deliberazione dell'Amministratore Unico n. 63 del 2 settembre 2016 - approvazione programmazione triennale 2016-2018 della formazione del personale per la prevenzione della corruzione e del piano formativo 2016	Svolgimento attività formative	100
2.A Bando di gara per i lavori di costruzione di un fabbricato di n. 4 alloggi nel Comune di Cirigliano alla Via Fontana		50	indizione gara	aggiudicazione provvisoria	stipula contratto		100
2.B Bando di gara per la realizzazione dei lavori di completamento di n. 32 alloggi nel Comune di Matera – Borgo La Martella		50	indizione gara	aggiudicazione provvisoria	stipula contratto		100

AREA STRATEGICA 2 - Tecnica (anno 2016)

(Albero della performance - deliberazione n. 35 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	
3.A Completamento dei lavori di costruzione di n. 6 alloggi nel comune di Grottole	30	lavori in regolare corso di esecuzione nel rispetto dei tempi contrattuali	lavori in regolare corso di esecuzione nel rispetto dei tempi contrattuali	lavori in regolare corso di esecuzione nel rispetto dei tempi contrattuali	lavori in regolare corso di esecuzione nel rispetto dei tempi contrattuali	100
3.B. Completamento dei lavori di costruzione di n. 32 alloggi nel comune di Matera – Borgo La Martella	40	lavori in regolare corso di esecuzione nel rispetto dei tempi contrattuali	lavori in regolare corso di esecuzione nel rispetto dei tempi contrattuali	lavori in regolare corso di esecuzione nel rispetto dei tempi contrattuali	lavori in regolare corso di esecuzione nel rispetto dei tempi contrattuali	100
3.C. Lavori di costruzione di n. 12 alloggi nel comune di Scanzano	30	lavori in regolare corso di esecuzione nel rispetto dei tempi contrattuali	lavori in regolare corso di esecuzione nel rispetto dei tempi contrattuali	lavori in regolare corso di esecuzione nel rispetto dei tempi contrattuali	lavori in regolare corso di esecuzione nel rispetto dei tempi contrattuali	100

AREA STRATEGICA 3 - Amministrativa (anno 2016)

(Albero della performance - deliberazione n. 35 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	
4.A Informatizzazione procedure di accatastamento e di certificazione energetica. Informatizzazione procedure finanziarie e di bilancio, nonché di acquisto e gestione servizi.	100	Gestione pratiche di accatastamento e generazione attestati di prestazione energetica attraverso specifiche procedure informatiche. Attivazione pratiche di acquisto sui MEPA	Gestione pratiche di accatastamento e generazione attestati di prestazione energetica attraverso specifiche procedure informatiche. Attivazione pratiche di acquisto sui Mepa	Gestione pratiche di accatastamento e generazione attestati di prestazione energetica attraverso specifiche procedure informatiche. Analisi e valutazione procedure per attivazione Ordinatorio informatico e procedure per la generazione e spedizione bolletrini e fatture con relativa conservazione digitale delle stesse. Attivazione pratiche di acquisto sui Mepa	Implementazione procedure gestionali per: 1. la spedizione dei bolletrini e delle fatture con relativa conservazione digitale; 2. generazione file per attivazione ordinatorio informatico; Gestione pratiche di accatastamento e generazione attestati di prestazione energetica attraverso specifiche procedure informatiche con verifica incremento numero di pratiche. Attivazione pratiche di acquisto sui Mepa	60
5.A Note di diffida recupero crediti in via amministrativa e stipula accordi di rateizzazione	100	Trasmissione note di diffida e verifica riscontri inquilini	stipula accordi rateizzazione su richiesta inquilini	monitoraggio rispetto tempi rateizzazione	Trasmissione piano di rateizzazione non rispettato al Settore Legale	100

AREA STRATEGICA 4 - Standard erogativi (anno 2016)

(Albero della performance - deliberazione n. 35 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	
6.A Monitoraggio occupazioni senza titolo	35	deposito titoli relativi agli occupanti abusivi, accesso a cura dell'Ufficiale giudiziario, ritiro titoli con relativa preso d'atto del contenuto del verbale	deposito titoli relativi agli occupanti abusivi, accesso a cura dell'Ufficiale giudiziario, ritiro titoli con relativa preso d'atto del contenuto del verbale	deposito titoli relativi agli occupanti abusivi, accesso a cura dell'Ufficiale giudiziario, ritiro titoli con relativa preso d'atto del contenuto del verbale	deposito titoli relativi agli occupanti abusivi, accesso a cura dell'Ufficiale giudiziario, ritiro titoli con relativa preso d'atto del contenuto del verbale	100
6.B Interventi urgenti di manutenzione ordinaria	35	80% pratiche evase del totale delle richieste pervenute nel trimestre	82% pratiche evase del totale delle richieste pervenute nel trimestre	80% pratiche evase del totale delle richieste pervenute nel trimestre	90% pratiche evase del totale delle richieste pervenute nel trimestre	100
6.C Lavori di manutenzione straordinaria finalizzati al risparmio energetico	30	Consegna dei lavori - verbale del 15.01.2016 (comune di Matera - via Seneca)	80% della esecuzione dei lavori	Ultimazione dei lavori - certificato del 11.08.2016		100
		Ultimazione dei lavori - certificato del 01.03.2016 (comune di Matera - via sallustio)				