ATER MATERA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

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

INDICE

PRESENTAZIONE……...

SEZIONE 1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI……
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……...……....
2.1 Albero della performance……
2.2 Obiettivi strategici e operativi…….

SEZIONE 3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ…….…….

SEZIONE 4. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE.....

SEZIONE 5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE…....**..**
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità…….……
5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della 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 2020-2022, giusta deliberazione dell'Amministratore Unico **n. 52 del 23-6-2020**. 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 di bilancio.
La Relazione sulla Performance costituisce, pertanto, il rendiconto del Piano della Performance, ed analizza, in particolare, la dimensione economico-finanziaria della performance dell'Azienda, in termini di efficienza ed economicità.
Il presente documento è quindi volto a render conto agli stakeholder, in un'ottica di trasparenza ed accountability, le risultanze di performance del periodo amministrativo di riferimento.
Essa si compone di cinque sezioni principali, la **prima** delle quali è dedicata alle informazioni per i cittadini e per gli altri stakeholder esterni con evidenza dei principali contenuti di interesse, quali il contesto esterno di riferimento, la descrizione dell'Azienda, i risultati raggiunti, le criticità riscontrate. La **seconda** sezione è dedicata al Piano della Performance, alla performance organizzativa con la rilevazione dei risultati raggiunti a partire dagli obiettivi strategici e operativi programmati. La **terza** sezione riguarda le informazioni di carattere economico finanziario; la **quarta** è la sezione delle pari opportunità e dell'analisi di genere; la **quinta** e ultima sezione riguarda il processo di redazione della relazione stessa.
La presente relazione sarà pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Azienda, all'esito della validazione dell'intero Ciclo della Performance da parte del competente O.I.V. regionale.

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

1.1 Il contesto esterno di 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 come 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 titulo*.
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 anche 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'ATER, Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale Pubblica, è un Ente pubblico dotato di personalità giuridica e di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile. Ha sede a Matera ed opera sull'intero territorio provinciale. L'attuale denominazione è stata assunta a seguito della Legge Regionale n. 29 del 24-6-1996, 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:

a) il Comitato Provinciale d'Indirizzo per l'Edilizia Residenziale, deputato ad esprimere pareri e formulare proposte in ordine ai piani di attività, ai bilanci ed ai consuntivi di gestione, nonchè su questioni e su atti di particolare rilievo o gestionali;
b) 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 dei 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 ammesse ai massimali di costo deliberati dalla Giunta regionale;
   - richiesta di autorizzazione al superamento dei massimali di costi ammissibili.

✓ **Cosa facciamo**

L'ATER è istituzionalmente preposto alla gestione del patrimonio di edilizia residenziale pubblica sin dal 1 giugno 1937, data di costituzione dell'ex IACP.
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'ATER cura la gestione degli alloggi di edilizia residenziale pubblica per l'intero territorio provinciale.
In particolare, rientrano nella gestione del patrimonio di ERP 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 Regolamento di Organizzazione vigente nell'anno 2020: "1. *Il sistema organizzativo dell'Azienda è costituito dalla Direzione, affidata alla responsabilità del Direttore … e dagli Uffici, affidati alla responsabilità dei Dirigenti. 2 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. 3 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'A.U.*".
Le declaratorie degli Uffici, rivenienti dalla deliberazione dell'Amministratore Unico n. 41 del 01-06-2020, hanno determinato per l'anno 2020 la seguente organizzazione per aree tematiche omogenee:

- **Direzione**
- Unità operativa Appalti
- Unità operativa Affari Generali e Personale
- Unità operativa Legale

- **Ufficio Amministrativo**
- Unità operativa Sistema Informativo Aziendale
- Unità operativa Gestione Immobiliare
- Unità operativa Gestione Bilancio e Risorse

- **Ufficio Tecnico**
- Unità operativa Appalti
- Unità operativa Progettazione, Costruzioni, Direzione Lavori
- Unità operativa Manutenzione Stabili

✓ **Le risorse umane**

Il modello organizzativo dell'A.T.E.R. di Matera ha 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 31.12.2020 (con rapporto di lavoro sia a tempo determinato che indeterminato):

Tab. 1 – ***Consistenza del personale al 31.12.2020***

Categoria giuridica	**Personale in servizio**
Direttore (esterno)	1
Dirigenti	2
Categoria D3	5
Categoria D1	8
Categoria C	8
Categoria B3	6
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 e 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.

1.3 I risultati raggiunti

L'azione svolta dell'Amministrazione nell'arco del 2020, in linea con gli obiettivi riportati nel piano della performance 2020-2022, ha consentito, in linea generale, di realizzare le finalità prefissate, così come emerge dalle relazioni dei dirigenti acquisite al prot. n. 2473 del 15-3-2021, 11394 del 22-12-2021 e 10679 del 28-11-2022. In particolare, in relazione all'attività di **prevenzione dei fenomeni corruttivi**, l'ATER di Matera ha provveduto all'adozione del piano triennale 2020-2022 della Prevenzione della corruzione e dell'illegalità e trasparenza, giusta deliberazione dell'Amministratore Unico n. 9/2020 del 31-1-2020. Tale documento di natura programmatica deve coordinarsi con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente, in primo luogo con il ciclo della performance.

Questa Azienda, a seguito di nota prot. n. 9770 dell'11-12-2020, ha provveduto a pubblicare sul proprio sito istituzionale un questionario per la rilevazione del grado di **soddisfazione dei propri clienti/utenti** in relazione ai servizi erogati. Nessun utente ha provveduto a compilare il questionario proposto, sebbene non siano state riscontrate criticità né le stesse risultano segnalate dagli utenti in ordine ai servizi erogati dall'ATER di Matera. Al fine di stimolare la compilazione del questionario si provvederà a dare maggiore evidenza attraverso i canali di informazione anche mediante comunicati stampa.

1.4 Le criticità e le opportunità

Il fenomeno della morosità rappresenta la più rilevante criticità nel settore dell'edilizia residenziale pubblica. L'assenza strutturale di risorse destinate al settore, unitamente all'elevato tasso di morosità, influisce significativamente sull'attività istituzionale dell'Azienda.

Nel corso degli anni tale problematica è sempre stata al centro dell'attenzione delle politiche aziendali, così come del legislatore regionale. Tuttavia, nonostante le varie azioni messe in campo, il fenomeno non registra segni di inversione.

Occorre, tuttavia, intensificare il recupero della morosità, quantomeno in termini di sistematicità e capillare diffusione dell'azione di contrasto al fenomeno.

Le criticità relative al ciclo di gestione della performance per l'anno 2020 sono riportate nella *Relazione dell'OIV regionale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2020 ATER Matera*, pubblicata nell'apposita sezione in *Amministrazione Trasparente*.

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 programmatoria del Ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del predetto D.Lgs. n. 150/2009.
Il Piano della Performance 2020-2022 (di seguito "Piano"), approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 52 del 23-6-2020, descrive i "traguardi" che l'ATER di Matera si propone di raggiungere, tenuto conto delle condizioni di contesto attuali e di quelle future (prevedibili).
Il Piano costituisce un "documento ad hoc" che si aggiunge ai documenti di programmazione economico-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 meglio la Performance futura dell'Azienda, sotto il profilo:

- della efficacia delle politiche pubbliche;
- della qualità dei sevizi erogati;
- dei rendimenti dei fattori 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* e ampia 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 ogni strumento innovativo è suscettibile di perfezionamento nel tempo, al fine di renderlo sempre più consono alle esigenze dell'Azienda e degli interlocutori a cui questa risponde.

Standard di qualità
I tempi di conclusione per l'erogazione dei servizi erogati da questa Azienda sono riportati in Amministrazione Trasparente nella sezione "*Carta dei servizi e standard di qualità*".

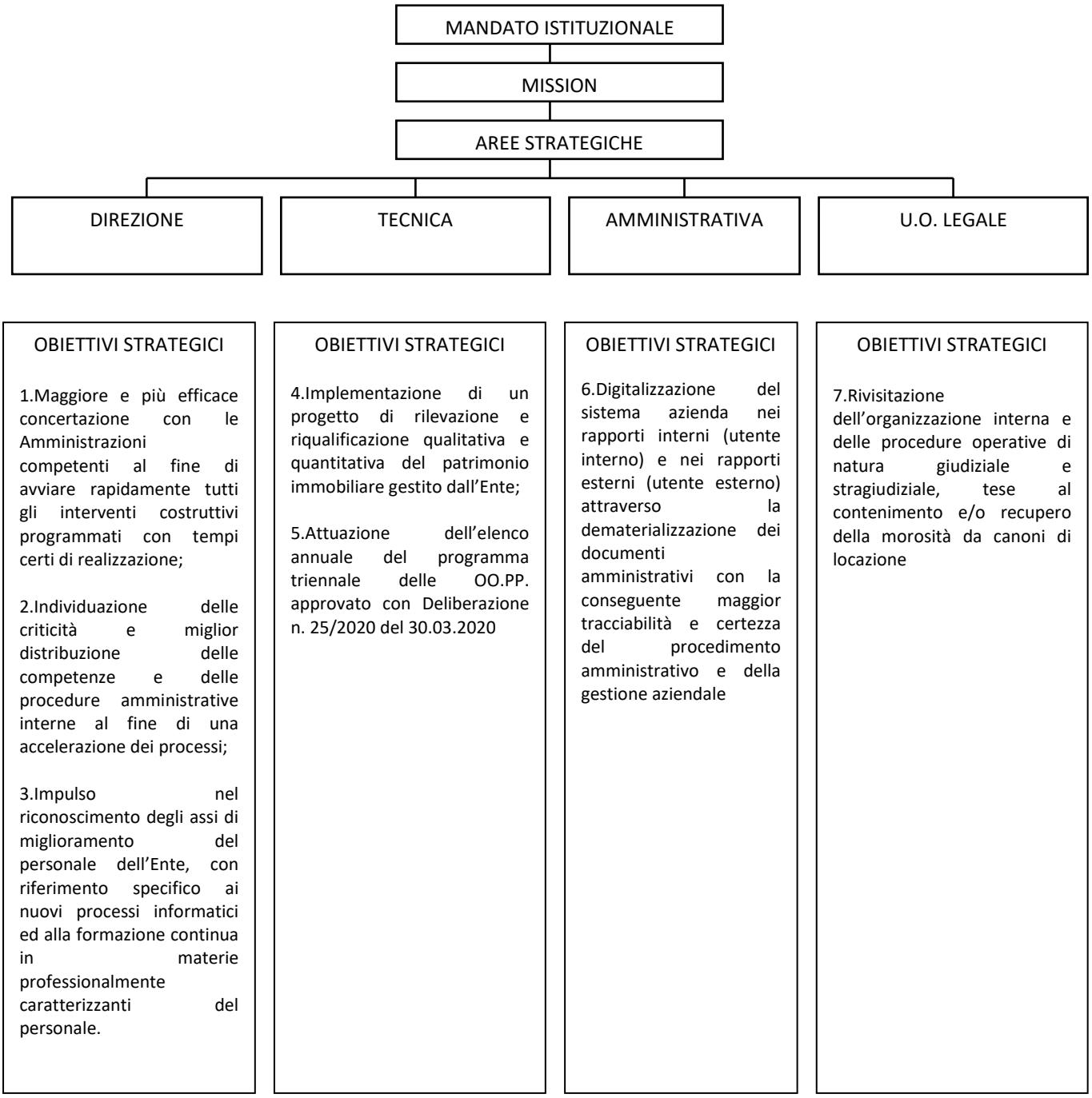
2.1 – Albero della performance
Il Piano è organizzato in *aree strategiche*, che costituiscono le prospettive in cui vengono idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e le azioni. All'interno del Piano, sono state individuate tre aree strategiche, definite sulla base dei 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: Legale

Le aree strategiche di intervento, gli obiettivi strategici e quelli operativi, di cui sono esplicitati relativi *outcome* e target nelle tabelle di dettaglio, sono rappresentate nel Piano approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico **n. 52 del 23-6-2020**. Si riporta di seguito l'albero dettagliato della performance 2020-2022.

Fig. 1 - ***Albero dettagliato della performance 2020-2022***



OBIETTIVI OPERATIVI	OBIETTIVI OPERATIVI	OBIETTIVI OPERATIVI	OBIETTIVI OPERATIVI
1A. Interventi finalizzati al potenziamento dei rapporti sinergici tra le istituzioni interessate. 1B. Azione sinergica ampliata nella politica del welfare: apertura di uno sportello di ascolto sito nel *Metapontin*o 2A. Ricognizione del personale e valorizzazione delle conoscenze e competenze nei vari settori aziendali. 2B. Individuazione dei punti di criticità dei procedimenti amministrativi 3A. Creazione del "bilancio delle competenze" personale aziendale 3B. Formazione continua e aggiornamento delle conoscenze delle figure professionali caratterizzanti. 3C. Monitoraggio del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	4A Ricognizione del patrimonio immobiliare di proprietà dell'Azienda 5A. Avvio e/o completamento iter progettuale degli interventi costruttivi previsti nell'elenco annuale del programma triennale relativamente ai Comuni di cui si dispongono le aree e le convenzioni per la realizzazione degli alloggi 5B. Piano di reinvestimento dei proventi derivanti dalle vendite degli alloggi approvato con D.C.R. n. 412 del 26.02.2013. Intervento di manutenzione straordinaria per adeguamento funzionamento impianti alloggi in gestione 5C Piano di reinvestimento dei proventi derivanti dalle vendite degli alloggi approvato con D.C.R. n. 342 del 20.10.2015. Lavori di ripristino alloggi di risulta già assegnati o di prossima assegnazione nei comuni della provincia.	6A. Messa in campo di politiche finalizzate alla digitalizzazione della macchina aziendale nei processi interni e nei rapporti con l'utenza esterna. 6B. Implementazione del Piano di alienazione degli immobili dell'Azienda. 6C. Dematerializzazione dei documenti cartacei finalizzata all'immediata tracciabilità e trasparenza delle procedure aziendali. 6D. Formazione finalizzata alla completa digitalizzazione del personale aziendale in attuazione del decreto avente ad oggetto "Nuove modalità di esecuzione della prestazione lavorativa" (smart working).	7A. Azioni di recupero immobili occupati abusivamente. 7B. *Morosità*: nuove linee operative per il contenimento e il recupero della morosità pregressa.

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 2020-2022 è composto da 4 aree strategiche, a cui afferiscono i relativi obiettivi strategici. Per ciascun obiettivo strategico sono stati definiti gli obiettivi operativi da conseguire, il cui dettaglio è riportato in Fig. 1.

Di seguito si riporta il dettaglio degli Obiettivi Strategici di ciascuna Area Strategica, così come previsti nel Piano della Performance 2020-2022.

Area Strategica 1. Direzione

1.Maggiore e più efficace concertazione con le Amministrazioni competenti al fine di avviare rapidamente tutti gli interventi costruttivi programmati con tempi certi di realizzazione

2.Individuazione delle criticità e miglior distribuzione delle competenze e delle procedure amministrative interne al fine di una accelerazione dei processi

3.Impulso nel riconoscimento degli assi di miglioramento del personale dell'Ente, con riferimento specifico ai nuovi processi informatici ed alla formazione continua in materie professionalmente caratterizzanti del personale.

Area Strategica 2. Tecnica

4.Implementazione di un progetto di rilevazione e riqualificazione qualitativa e quantitativa del patrimonio immobiliare gestito dall'Ente;

5.Attuazione dell'elenco annuale del programma triennale delle OO.PP. approvato con Deliberazione n. 25/2020 del 30.03.2020

Area Strategica 3. Amministrativa

6.Digitalizzazione del sistema azienda nei rapporti interni (utente interno) e nei rapporti esterni (utente esterno) attraverso la dematerializzazione dei documenti amministrativi con la conseguente maggior tracciabilità e certezza del procedimento amministrativo e della gestione aziendale

Area Strategica 4. Legale

7.Rivisitazione dell'organizzazione interna e delle procedure operative di natura giudiziale e stragiudiziale, tese al contenimento e/o recupero della morosità da canoni di locazione.

Dal contenuto delle relazioni, così come acquisite al prot. ai n. 2473 del 15-3-2021, 2553 del 17-3-2021, 11394 del 22-12-2021 e 10679 del 28-11-2022, risulta quanto segue in relazione ai risultati dell'annualità 2020.

Tab. 2 – Risultati conseguiti obiettivi operativi della Direzione per l'anno 2020

Obiettivi Strategici 2020-2022	OBIETTIVI OPERATIVI	Peso Obiettivo Operativo	INDICATORI	TARGET 2020	RISULTATI 2020
1. Maggiore e più efficace concertazione con le Amministrazioni competenti al fine di avviare rapidamente tutti gli interventi costruttivi programmati con tempi certi di realizzazione	1A. Interventi finalizzati al potenziamento dei rapporti sinergici tra le istituzioni interessate	40%	Ampliamento dei rapporti comunicativi tra Amministrazioni coinvolte	Avvio Piano di raccordo tra Amministrazioni	A fronte del risultato atteso "*Ampliamento dei rapporti comunicativi tra Amministrazioni coinvolte*", non risulta alcuna iniziativa finalizzata ad ampliare i rapporti comunicativi con le amministrazioni comunali coinvolte.
	1B. Azione sinergica ampliata nella politica del welfare: apertura di uno sportello di ascolto sito nel *Metapontino*	60%	Approvazione del piano di attuazione per apertura sportello di ascolto	Entro l'anno pervenire alla predisposizione del piano di apertura sportello di ascolto	A fronte del risultato atteso "*Approvazione del piano di attuazione per l'apertura dello sportello di ascolto*", non risulta alcuna iniziativa finalizzata all'apertura dello sportello di ascolto in un comune del Metapontino.
2.Individuazione delle criticità e miglior distribuzione delle competenze e delle procedure amministrative interne al fine di una accelerazione dei processi	2A. Ricognizione del personale e valorizzazione delle conoscenze e competenze nei vari settori aziendali	50%	Ricognizione del personale secondo i profili di appartenenza	Entro l'anno pervenire alla ricognizione del personale in servizio, con l'individuazione delle relative competenze	A fronte del risultato atteso "*Ricognizione del personale secondo i profili di appartenenza ed individuazione delle relative competenze*", non risulta alcuna iniziativa finalizzata alla ricognizione del personale secondo i profili di appartenenza ed individuazione delle relative competenze.
	2B. Individuazione dei punti di criticità dei procedimenti amministrativi	50%	Ricognizione dei procedimenti amministrativi	Entro l'anno pervenire alla ricognizione dei procedimenti amministrativi, al fine di individuare i Trend negativi	A fronte del risultato atteso "*Individuazione dei procedimenti amministrativi ed individuazione dei trend negativi*", non risulta alcuna iniziativa finalizzata alla ricognizione dei procedimenti amministrativi ed individuazione dei trend negativi.

3.Impulso nel riconoscimento degli assi di miglioramento del personale dell'Ente, con riferimento specifico ai nuovi processi informatici ed alla formazione continua in materie professionalmente caratterizzanti del personale	**3A**. Creazione del "bilancio delle competenze" personale aziendale	30%	Eliminazione dei fattori ostativi al benessere del personale	Entro l'anno, pervenire alla realizzazione del "Bilancio delle competenze"	A fronte del risultato atteso "*Eliminazione dei fattori ostativi al benessere del personale e realizzazione del bilancio delle competenze*", non risulta alcuna iniziativa avviata in tal senso.
	3B. Formazione continua e aggiornamento delle conoscenze delle figure professionali caratterizzanti	30%	Approvazione del piano e avvio attività	50% del processo programmato nell'anno	A fronte del risultato atteso "*Approvazione del piano della formazione e avvio attività almeno del 50% del processo programmato nell'anno 2020*", risulta redatto e approvato il piano annuale limitatamente alla materia di anticorruzione, trasparenza e privacy. Inoltre sono state espletate attività di formazione in data 14 e 15 dicembre 2020.
	3C. Monitoraggio del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	40%	Verifica puntuale adempimento degli obblighi previsti dalla normativa vigente	Attivazione servizio costante di monitoraggio della sezione "Amministrazione trasparente"	A fronte del risultato atteso *"Verifica puntuale adempimento degli obblighi previsti dalla normativa vigente e attivazione del servizio costante di monitoraggio della sezione amministrazione trasparente*", l'attività di monitoraggio risulta effettuata solo relativamente agli obblighi di pubblicità e di trasparenza.

Tab. 3 – Risultati conseguiti obiettivi operativi dell'Ufficio Tecnico per l'anno 2020

Obiettivi Strategici 2020-2022	OBIETTIVI OPERATIVI	Peso Obiettivo Operativo	INDICATORI	TARGET 2020	RISULTATI 2020
4.Implementazione di un progetto di rilevazione e riqualificazione qualitativa e quantitativa del patrimonio immobiliare gestito dall'Ente	**4A**. Ricognizione del patrimonio immobiliare di proprietà dell'Azienda	100%	Censimento dei fabbricati di esclusiva proprietà dell'Azienda N. Proposte progettuali	Censimento e ricognizione di almeno il 50% del fabbricati di proprietà dell'azienda	A fronte del risultato atteso "*Censimento e ricognizione di almeno il 50% dei fabbricati di proprietà dell'Azienda*", si è proceduto alla ricognizione di n.163 fabbricati di proprietà esclusiva dell'Azienda (all'incirca pari al 90% del totale) e si è predisposto un elaborato scritto grafico riportate i dati catastali, la toponomastica, il numero degli alloggi e la sua collocazione nel contesto urbano.

5.Attuazione dell'elenco annuale del programma triennale delle OO.PP. approvato con Deliberazione n. 25/2020 del 30.03.2020	5A. Avvio e/o completamento iter progettuale degli interventi costruttivi previsti nell'elenco annuale del programma triennale relativamente ai Comuni di cui si dispongono le aree e le convenzioni per la realizzazione degli alloggi	40%	- approvazione progetti; - consegna lavori; - liquidazione corrispettivi di appalto; - incameramento spese generali	Adozione Delibera di approvazione progetto definitivo	A fronte del risultato atteso "*Adozione delibera di approvazione progetto definitivo dei lavori di costruzione di n.11 alloggi sociali e locali per attività socio-educative in Via G. Fortunato nel Comune di Matera*", nel corso dell'anno 2020 è stato approvato il progetto definitivo dei Lavori di costruzione di n. 11 alloggi sociali a canone moderato anche per utilizzo temporaneo e locali da destinare ad attività assistenziali socio-educative, nel Comune di Matera, in Via G. Fortunato.
	5B. Piano di reinvestimento dei proventi derivanti dalle vendite degli alloggi approvato con D.C.R. n. 412 del 26.02.2013. Intervento di manutenzione straordinaria per adeguamento funzionamento impianti alloggi in gestione.	30%	- approvazione progetti; - consegna lavori; - liquidazione corrispettivi di appalto; - incameramento spese generali	Adozione delibera di approvazione progetto esecutivo Attuazione interventi	A fronte del risultato atteso "*Adozione delibera di approvazione progetto esecutivo dell'intervento individuato*", nel corso dell'anno 2020 è stato redato e approvato il progetto esecutivo dei lavori di manutenzione straordinaria per adeguamento impianti alloggi in gestione e proprietà dell'ATER di Matera.
	5C. Piano di reinvestimento dei proventi derivanti dalle vendite degli alloggi approvato con D.C.R. n. 342 del 20.10.2015. Lavori di ripristino alloggi di risulta già assegnati o di prossima assegnazione nei comuni della provincia.	30%	Proposta di aggiudicazione dei lavori	Espletamento gara e aggiudicazione, previa approvazione del progetto esecutivo	A fronte del risultato atteso "*Espletamento gara e aggiudicazione previa approvazione del progetto esecutivo*", nel corso dell'anno 2020 è stato redatto e approvato il progetto esecutivo dei lavori di ripristino alloggi di risulta già assegnati o di prossima assegnazione nei comuni della provincia. Inoltre, è stata interamente espletata la procedura di affidamento dei lavori che risultano, pertanto, aggiudicati.

Tab. 4 – Risultati conseguiti obiettivi operativi dell'Ufficio Amministrativo per l'anno 2020

Obiettivi Strategici 2020-2022	OBIETTIVI OPERATIVI	Peso Obiettivo Operativo	INDICATORI	TARGET 2020	RISULTATI RAGGIUNTI 2020
6.Digitalizzazione del sistema azienda nei rapporti interni (utente interno) e nei rapporti esterni (utente esterno) attraverso la dematerializzazione dei documenti amministrativi con la conseguente maggior tracciabilità e certezza del procedimento amministrativo e della gestione aziendale.	6A. Messa in campo di politiche finalizzate alla digitalizzazione e della macchina aziendale nei processi interni e nei rapporti con l'utenza esterna.	15%	Approvazione del piano di digitalizzazione	Entro l'anno pervenire alla approvazione del piano di digitalizzazione	La predisposizione del piano di digitalizzazione, stante la grave emergenza sanitaria, non ha avuto luogo, ma nell'ambito della digitalizzazione previste dal CAD, con l'affidamento dei servizi informatici ad una società esterna da novembre 2020, è stato avviato un processo di ricognizione di tutti i procedimenti e le attività che dovranno essere implementate e processate in via del tutto digitale. Tali processi hanno interessato molto il servizio di comunicazione esterna prediligendo l'utilizzo della posta elettronica, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa.
	6.B Implementazione del piano di alienazione degli immobili dell'Azienda	40%	Creazione software per la gestione del piano di vendita	Almeno il 50% delle alienazioni programmate nell'anno	Tale obiettivo, con la presenza di un'unica unità e stante la grave emergenza epidemiologica, è stato portato comunque a termine con la catalogazione su supporto informatico delle domande pervenute, con l'aggiornamento e la sistemazione di tutta la documentazione in relativi fascicoli, nonchè con la definizione di n. 51 procedimenti amministrativi rispetto ai 100 programmati. In particolare sono stati stipulati n. 39 atti notarili di compravendita con gli originari assegnatari e sono stati conclusi n. 11 procedimenti mediante l'adozione di altrettante determinazioni dirigenziali previa relativa istruttoria tecnica e amministrativa. Per queste ultime pratiche la mancata sottoscrizione degli atti notarili è stata dovuta ad esigenze strettamente personali e/o economiche degli assegnatari.

	6C. Dematerializzazione dei documenti cartacei finalizzata all' immediata tracciabilità e trasparenza delle procedure aziendali.	35%	Avanzamento processo di digitalizzazione dei documenti	Entro l'anno pervenire alla predisposizione di tutti i provvedimenti in formato digitale	Il Responsabile della Transizione al Digitale è individuabile nel Dirigente Ufficio Amministrativo, il quale ha la responsabilità della gestione della maggioranza dei processi amministrativi dell'Azienda circa l'attività amministrativa complessiva, del funzionamento organizzativo delle risorse umane, economiche e finanziarie e della qualità dei servizi resi; il Difensore Civico per il Digitale è stato individuato in una figura interna al fine di garantire l'attuazione della progressiva dematerializzazione di atti e documenti, nonché delle principali misure previste dal CAD, figura che nel frattempo è stata collocata a riposo e che pertanto verrà sostituita.
	6D. Formazione finalizzata alla completa digitalizzazione del personale aziendale in attuazione del decreto avente ad oggetto "Nuove modalità di esecuzione della prestazione lavorativa" (*smart working*).	10%	Approvazione del piano e avvio attività	70% del processo programmato nell'anno	A causa dell'emergenza epidemiologica non sono state effettuate iniziative formative sul tema della digitalizzazione.

Tab. 5 – Risultati conseguiti obiettivi operatavi dell'Unità operativa Legale per l'anno 2020

Obiettivi Strategici 2020-2022	OBIETTIVI OPERATIVI	PESO OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORI	TARGET 2020	RISULTATI RAGGIUNTI 2020
7.Rivisitazione dell'organizzazione interna e delle procedure operative di natura giudiziale e stragiudiziale, tese al contenimento e/o recupero della morosità da canoni di locazione	7A. Azioni di recupero immobili occupati abusivamente	50%	N. Immobili occupati abusivamente N. azioni di recupero	Azioni di recupero per almeno l'80% delle occupazioni abusive comunicate nel corso dell'anno dall'Ufficio competente	A fronte del risultato atteso "*Azioni di recupero per almeno l'80% delle occupazioni abusive comunicate nel corso dell'anno dall'Ufficio competente*", si rileva che nel corso dell'anno considerato sono state trasmesse all'Ufficio Legale n. 10 pratiche di occupazione *sine titulo* e per tutte si è proceduto ad attivare le procedure esecutive mediante la predisposizione e la notificazione dei decreti di rilascio agli occupanti abusivi. Ai sensi dell'art. 103, comma 6, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, tutte le procedure esecutive sono state sospese dal 17 marzo 2020 al 31 dicembre 2020.
	7B. *Morosità*: nuove linee operative per il contenimento e il recupero della morosità pregressa	50%	N. pratiche per morosità verificate N. diffide N. azioni legali N.rateizzazioni	Evasione del 60% delle pratiche di recupero credito trasmesse dall'ufficio competente	A fronte del risultato atteso "*Evasione del 60% delle pratiche di recupero credito trasmesse dall'ufficio competente*", si rileva che nel periodo di riferimento sono state trasmesse n. 5 nuove pratiche di recupero del credito. Per tutte si è proceduto alle diffide stragiudiziali che in un caso hanno dato luogo all'estinzione della morosità; per n. 2 posizioni ad un recupero parziale e per le rimanenti all'attivazione delle azioni legali.

Si fa rilevare che nell'ambito del processo di digitalizzazione è stato avviato un ulteriore processo di pianificazione e coordinamento del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico, e delle norme in materia di accessibilità e fruibilità.
E' emerso altresì che l'azione di recupero dei crediti ha subito un notevole rallentamento per l'emergenza COVID che ha interessato l'intero Paese, inducendo l'Azienda ad adottare provvedimenti di favore per gli inquilini di alloggi di erp, già appartenenti a fasce sociali deboli. Con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 33/2020, infatti, l'Amministratore Unico, considerato che la situazione di emergenza sanitaria ha determinato un crescente disagio sociale d economico nell'ambito dei nuclei familiari di assegnatari di immobili di ERP, "ha disposto la sospensione dei canoni di locazione per il periodo marzo-maggio 2020 nonché delle azioni di

rilascio in corso" e, successivamente, con deliberazione n. 48/2020, ha disposto la riattivazione del pagamento dei canoni relativi al periodo marzo-maggio 2020, consentendone il pagamento sino al 31.12.2020.
In definitiva, l'azione svolta dall'Amministrazione nell'arco del 2020, in linea con gli obiettivi riportati nel piano della performance 2020-2022, non ha consentito pertanto di realizzare tutte le finalità prefissate, se non parzialmente, così come si evince dal referto del sistema del controllo di gestione (**All.1**) redatto tenendo conto dei contenuti delle relazioni dei dirigenti. A tal fine si fa presente che l'anno 2020 è stato caratterizzato da una pluralità di eventi che non hanno consentito all'ATER di Matera di raggiungere appieno gli obiettivi prefissati, tra cui merita rilievo l'emergenza epidemiologica da Covid 19 che ha di fatto improvvisamente stravolto l'operatività e l'organizzazione degli uffici.
In merito alla connessione tra il Piano triennale della prevenzione della corruzione ed il Piano della Performance, si fa rilevare che l'obiettivo riportato nel piano misurabile attraverso la v*erifica puntuale dell'adempimento degli obblighi previsti dalla normativa vigente ed attivazione del servizio costante di monitoraggio della sezione amministrazione trasparente* è stato parzialmente raggiunto come sopra evidenziato (obiettivo operativo 3C).

Di seguito viene rappresentata invece la percentuale di raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Azienda.

Tab. 6 - ***Raggiungimento Obiettivi Strategici - Area strategica 1***

Obiettivo strategico 2020-2022	*Unità operative di riferimento della Direzione*	*% raggiungimento obiettivo strategico*
Maggiore e più efficace concertazione con le Amministrazioni competenti al fine di avviare rapidamente tutti gli interventi costruttivi programmati con tempi certi di realizzazione Individuazione delle criticità e miglior distribuzione delle competenze e delle procedure amministrative interne al fine di una accelerazione dei processi Impulso nel riconoscimento degli assi di miglioramento del personale dell'Ente, con riferimento specifico ai nuovi processi informatici ed alla formazione continua in materie professionalmente caratterizzanti del personale.	Appalti, Affari Generali e Personale	8%

Tab. 7 - *Raggiungimento Obiettivi Strategici - Area strategica 2*

Obiettivo strategico 2020-2022	*Unità operative di riferimento dell'Ufficio Tecnico*	*% raggiungimento obiettivo strategico*
Attuazione del piano annuale delle opere pubbliche, approvato con deliberazione n. 25/2020 del 30.3.2020 Implementazione di un progetto di rilevazione qualitativa e quantitativa del patrimonio immobiliare	Appalti Progettazione, Costruzioni, Direzione Lavori Manutenzione Stabili	100%

Tab. 8 - *Raggiungimento Obiettivi Strategici - Area strategica 3*

Obiettivo strategico 2020-2022	*Unità operative di riferimento dell'Ufficio Amministrativo*	*% raggiungimento obiettivo strategico*
Rivisitazione organizzazione interna e delle procedure di natura giudiziale e stragiudiziale per il recupero della morosità Digitalizzazione del sistema azienda nei rapporti interni ed esterni attraverso la dematerializzazione dei documenti	Sistema Informativo Aziendale Gestione Immobiliare Gestione Bilancio e Risorse	90%

Tab. 9- *Raggiungimento Obiettivi Strategici - Area strategica 4*

Obiettivo strategico 2020-2022	*Unità operative di riferimento della Direzione*	*% raggiungimento obiettivo strategico*
.Rivisitazione dell'organizzazione interna e delle procedure operative di natura giudiziale e stragiudiziale, tese al contenimento e/o recupero della morosità da canoni di locazione	Legale	100%

SEZIONE 3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

I limiti imposti dalle recenti disposizioni finanziarie hanno determinato negli ultimi anni una evidente riduzione del personale in servizio, creando non poche difficoltà operative.
Si pone, quindi, l'esigenza di analizzare i carichi di lavoro degli Uffici dell'Azienda, 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 si accompagna alle accresciute esigenze quali-quantitative di capacità operative e di competenze derivanti dal mutato quadro normativo nazionale.
La misurazione dei risultati raggiunti dall'amministrazione nel corso dell'anno 2020 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.
Con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 85 del 18-10-2021 è stato approvato il Bilancio Consuntivo 2020, all'interno del quale sono riportati i prospetti che illustrano i dati finali dei risultati finanziari, economici e patrimoniali conseguiti dall'Azienda nell'esercizio 2020 e che comunque sono stati sottoposti alla Regione Basilicata per il prescritto controllo di cui all'art. 18 della L.R. n. 11/2006 e s.m.i..
Si fa rilevare che l'ATER di Matera si pone in una situazione di preminenza rispetto agli altri enti di edilizia residenziale pubblica operanti nel centro-Sud, quanto tanto in relazione al numero di immobili occupati sine-titulo sia con riferimento all'entità delle morosità esistenti le quali sono state completamente aggredite con azioni giudiziali e con accordi di rateizzazione.

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.

In data 15.11.2017, con deliberazione n. 64/2017, è stato approvato l'atto di indirizzo per la costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Tale organismo, in data 15.02.2018, 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 articoli 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 04.03.2011, titolata "*Linee guida sulle modalita' di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunita', la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*»".

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi 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. 60/2020 del 4-8-2020, 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

Con l'adozione del Piano della Performance 2020-2022 è stato avviato il ciclo della Performance per l'annualità 2020.

Nella redazione della relazione sulla performance 2020 si è tenuto conto dei rilievi effettuati sul ciclo della performance 2019 di questa Azienda, così come emersi nella riunione dell'OIV regionale tenutasi in data 25 gennaio 2022 (*cfr* Verbale n. 107 – Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito).

In particolare, si fa rilevare che nella presente relazione della performance:

- è stata effettuata una rendicontazione di sintesi degli obiettivi operativi e di quelli di performance organizzativi
- è stata evidenziata la connessione tra paino anticorruzione e trasparenza con il Piano della performance

mentre per la misurazione del grado di soddisfazione dell'utenza sarà data ampia diffusione del questionario già presente sul sito istituzionale attraverso i canali di informazione anche mediante comunicati stampa.
In relazione invece all'obiettivo strategico connesso all'attuazione del piano annuale delle opere pubbliche lo stesso non risulta misurabile attraverso lo stato di avanzamento del piano bensì attraverso la deliberazione di approvazione del progetto.

La presente relazione è stata redatta oltre il termine previsto dal legislatore, anche in conseguenza dei mutamenti organizzativi occorsi a seguito della cessazione del rapporto di lavoro del Direttore, che ha comportato l'individuazione da parte dell'Amministratore di un Direttore facente funzioni scelto tra i dirigenti dell'Azienda.

L'A.T.E.R. di Matera, inoltre, in quanto Ente incluso all'interno del cosiddetto "Sistema Basilicata", ha recepito, con deliberazione dell'Amministratore Unico n.11 del 7.02.2019 (successivamente modificata ed integrata con deliberazione n. 68 del 23-7-2019), il contenuto del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Regione Basilicata con D.G.R. n. 1391/2018, modificandolo esclusivamente nelle parti che richiedevano necessari adeguamenti rispetto all'assetto organizzativo dell'Azienda.

In riferimento al *ciclo di gestione della performance*, le cui fasi operative possono essere così distinte:

a) Definizione e assegnazione obiettivi che si intendono raggiungere;
b) Allocazione risorse disponibili;
c) Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
d) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
e) Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, ai cittadini e ai destinatari dei servizi;

si evidenzia che non sono stati attivati interventi correttivi della programmazione relativa all'annualità 2020, anche perché non sono stati effettuati monitoraggi nel corso del medesimo anno tenuto conto dello scenario venutosi a creare con l'emergenza epidemiologica che ha determinato una prevalente modalità di svolgimento dell'attività lavorativa mediante *smart working*.

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della 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 dovrebbe orientare anche l'A.T.E.R. di Matera ad operare sempre più nell'ottica del risultato, della trasparenza delle azioni e del merito.