

ATER MATERA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

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 evidenzia 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 2021-2023, giusta deliberazione dell'Amministratore Unico **n. 71 del 14-9-2021**. 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, nonché 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 del programma di intervento di edilizia sovvenzionata ammessi a finanziamento con provvedimento regionale, esprimendosi sul rispetto dei vincoli tecnico - dimensionali ed economici, nonché sull'applicazione delle maggiorazioni 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 approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 52 del 6-7-2021:

“La struttura organizzativa dell'ATER mette in relazione l'Organo di Governo con le strutture operative titolate a realizzare le funzioni dei servizi.

Il sistema organizzativo dell'Azienda è costituito dalla Direzione, affidata alla responsabilità del Direttore, e dagli Uffici, affidati alla responsabilità dei Dirigenti.

Nell'ambito della Direzione e all'interno di ogni Ufficio possono essere istituite una o più Unità Operative, ciascuna corrispondente ad attività che comportano particolari specificità.

La gestione amministrativa, tecnica e finanziaria degli Uffici spetta ai dirigenti, che l'assicurano nella osservanza degli atti normativi e programmatori, nonché delle direttive dell'A.U.”

Le declaratorie degli Uffici, rivenienti dalla deliberazione dell'Amministratore Unico n. 41 del 01-06-2020, hanno determinato anche per l'anno 2021 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 31.12.2021:

Tab. 1 - Consistenza del personale al 31.12.2021

Categoria giuridica	Personale in servizio
Dirigenti	2
Categoria D3	5
Categoria D1	9
Categoria C	7
Categoria B3	5
Categoria B1	3
Categoria A	1
Totale	32

✓ **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 2021, in linea con gli obiettivi riportati nel piano della performance 2021-2023, ha consentito, in linea generale, di realizzare le finalità prefissate, così come emerge dalle relazioni dei dirigenti acquisite al prot. n. 0004815 del 26-5-2022, n. 005432 del 15-6-2022 e n. 0010685 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 2021-2023 della Prevenzione della corruzione e dell'illegalità e trasparenza, giusta deliberazione dell'Amministratore Unico n. 30 del 30-3-2021. 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 2021 sono riportate nella *Relazione dell'OIV regionale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2021 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 2021-2023 (di seguito "Piano"), approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 71 del 14-9-2021, 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 servizi 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

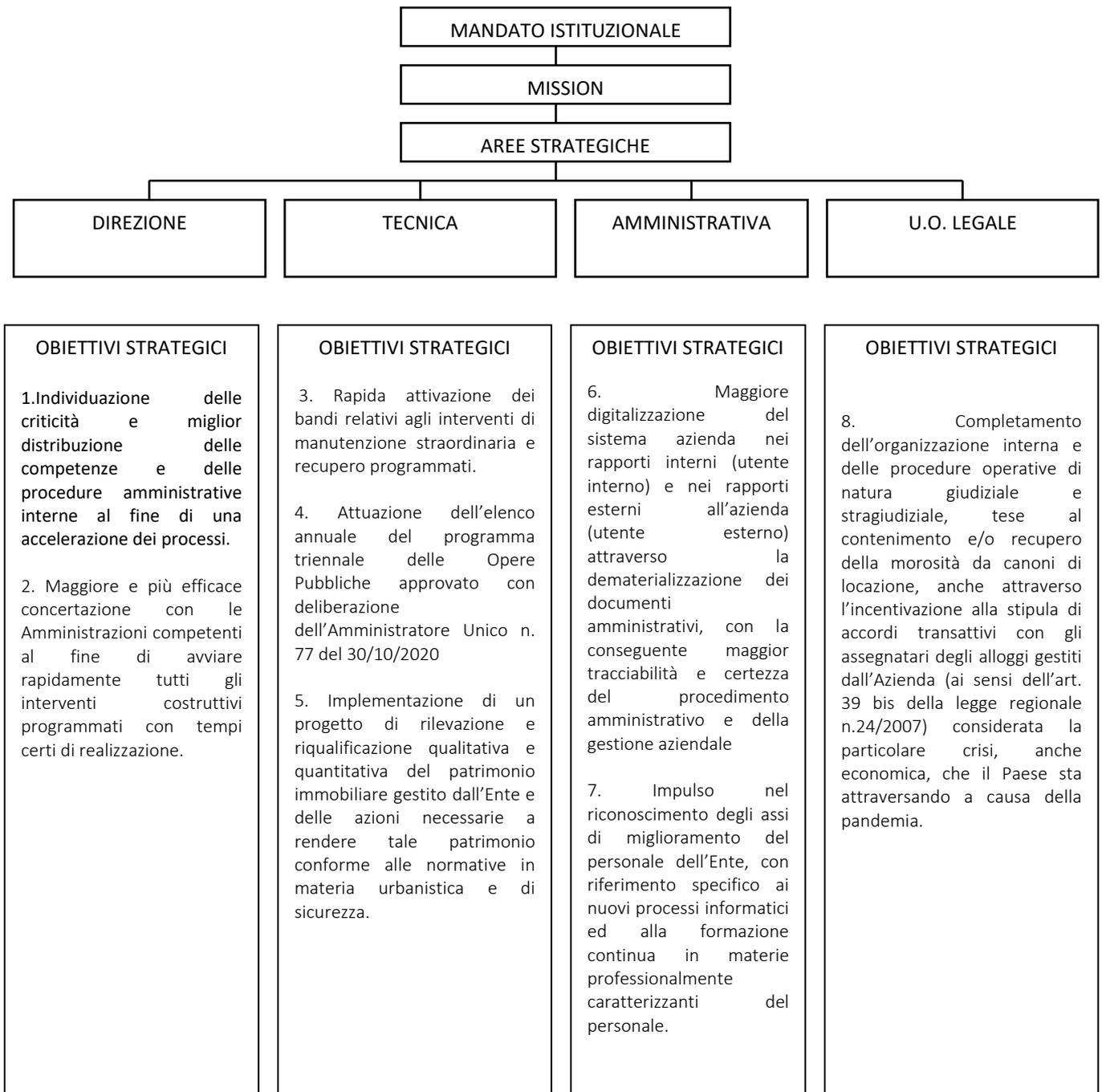
AREA STRATEGICA 2: Tecnica

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. 71 del 14-9-2021**. Si riporta di seguito l'albero dettagliato della performance 2021-2023.

Fig. 1 - Albero dettagliato della performance 2021-2023



OBIETTIVI OPERATIVI	OBIETTIVI OPERATIVI	OBIETTIVI OPERATIVI	OBIETTIVI OPERATIVI
<p>1A. Analisi preliminare delle competenze individuali finalizzata ad una migliore ripartizione dei carichi di lavoro</p> <p>1B. Piano annuale della formazione</p> <p>2A. Azione sinergica ampliata nella politica del welfare: apertura di uno sportello di ascolto sito nel Metapontino</p>	<p>3A. Lavori di riqualificazione energetica dei fabbricati siti nel comune di Miglionico alla Via Michele Bianco n. 2-4 (P.O. FESR 2014/2020)</p> <p>4A. Intervento di demolizione e ricostruzioni di n. 24 alloggi di ERP sovvenzionata nel comune di Irsina alla Via Lamarmora (Lotto n. 1 – n. 12 alloggi)</p> <p>4B. Intervento di completamento sistemazioni e urbanizzazioni a servizio dei fabbricati di E.R.P. sovvenzionata ubicati in via Ofanto e Via Adige al Borgo La Martella – MATERA</p> <p>5A. Ricognizione del patrimonio immobiliare di proprietà dell’Azienda</p>	<p>6A. Digitalizzazione dei provvedimenti amministrativi</p> <p>6B. Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione in un’ottica di implementazione degli strumenti di tutela della legalità, della trasparenza, imparzialità e buon andamento dell’azione amministrativa</p> <p>7A. Aggiornamento costante nell’utilizzo dei software gestionali</p>	<p>8A. Avvio delle procedure di recupero credito</p> <p>8B. Attivazione e definizione della procedura per il collegamento telematico con l’Agenzia delle entrate al fine di accertare i dati reddituali finanziari e patrimoniali dei morosi</p>

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 2021-2023 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 2021-2023.

Area Strategica 1. Direzione

1. Individuazione delle criticità e miglior distribuzione delle competenze e delle procedure amministrative interne al fine di una accelerazione dei processi.
2. Maggiore e più efficace concertazione con le Amministrazioni competenti al fine di avviare rapidamente tutti gli interventi costruttivi programmati con tempi certi di realizzazione.

Area Strategica 2. Tecnica

3. Rapida attivazione dei bandi relativi agli interventi di manutenzione straordinaria e recupero programmati.
4. Attuazione dell'elenco annuale del programma triennale delle Opere Pubbliche approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 77 del 30/10/2020.
5. Implementazione di un progetto di rilevazione e riqualificazione qualitativa e quantitativa del patrimonio immobiliare gestito dall'Ente e delle azioni necessarie a rendere tale patrimonio conforme alle normative in materia urbanistica e di sicurezza.

Area Strategica 3. Amministrativa

6. Maggiore digitalizzazione del sistema azienda nei rapporti interni (*utente interno*) e nei rapporti esterni all'azienda (*utente esterno*) attraverso la dematerializzazione dei documenti amministrativi, con la conseguente maggior tracciabilità e certezza del procedimento amministrativo e della gestione aziendale.
7. 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 4. U.O. Legale

8. Completamento dell'organizzazione interna e delle procedure operative di natura giudiziale e stragiudiziale, tese al contenimento e/o recupero della morosità da canoni di locazione, anche attraverso l'incentivazione alla stipula di accordi transattivi con gli assegnatari degli alloggi gestiti dall'Azienda (ai sensi dell'art. 39 bis della legge regionale n.24/2007) considerata la particolare crisi, anche economica, che il Paese sta attraversando a causa della pandemia.

Con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 0051/2021 del 06/07/2021 le funzioni di dirigente dell'Ufficio Personale ed Affari Generali sono state affidate al Dirigente dell'Ufficio Tecnico.

Con successiva deliberazione n. 62/2021 del 03.08.2021 sono state affidate al Dirigente dell'Ufficio Amministrativo le funzioni di Dirigente dell'Unità operativa Legale, nonché quella di assistere l'attività deliberativa dell'Amministratore Unico con l'apposizione del parere di legittimità sulle relative deliberazioni, mentre al Dirigente dell'Ufficio Tecnico sono state attribuite le restanti funzioni in materia di procedura di appalto di lavori e servizi e forniture così come risultanti dalla deliberazione n. 41/2020.

Per effetto delle deliberazioni n. 81 del 30.09.2021 e n. 92 del 02.11.2021, al Dirigente dell'Ufficio Amministrativo sono state invece attribuite le seguenti ulteriori funzioni:

- presidenza delle Commissioni di Gara e di Concorso;
- sottoscrizione dei contratti dell'Azienda;
- presidenza del Comitato Tecnico e Comitato di Gestione;

- formulazione di proposte all'Amministratore Unico in relazione all'elaborazione di programmi ed esecuzione delle deliberazioni e direttive assunte dall'Amministratore Unico.

Dal contenuto delle relazioni, così come acquisite al prot. n. 0004815 del 26-5-2022, n. 0005432 del 15-6-2022 e n. 0010685 del 28-11-2022, risulta quanto segue in relazione ai risultati dell'annualità 2021.

Tab. 2 – Risultati conseguiti obiettivi operativi della Direzione per l'anno 2021

Obiettivi Strategici 2021-2023	OBIETTIVI OPERATIVI	Peso Obiettivo Operativo	INDICATORI	TARGET 2021	RISULTATI 2021
1. Individuazione delle criticità e miglior distribuzione delle competenze e delle procedure amministrative interne al fine di una accelerazione dei processi.	1A. Analisi preliminare delle competenze individuali finalizzata ad una migliore ripartizione dei carichi di lavoro	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	In data 28.12.2021 (prot. n. 11558) è stato inviato all'Amministratore Unico l'esito dell'analisi preliminare delle competenze individuali finalizzata al miglioramento della ripartizione dei carichi di lavoro. La predetta analisi è stata effettuata a seguito dell'acquisizione del bilancio delle competenze predisposto da ciascun Dirigente per le relative unità operative di competenza.
	1B. Piano annuale della formazione	50%	Approvazione del piano annuale della formazione	Attuazione del piano annuale della formazione	E' stato approvato il Piano Annuale della Formazione 2021-2023 del personale dipendente dell'ATER di Matera, giusta deliberazione n. 103 del 24.11.2021. Tra le materie rinvenienti nel piano, troviamo l'aggiornamento delle procedure di appalto, servizi e forniture, il sistema BIM, il piano della performance, la gestione e la conservazione dei documenti informatici, la privacy, la digitalizzazione dei processi e dei procedimenti, le modifiche al procedimento amministrativo
2. Maggiore e più efficace concertazione con le Amministrazioni competenti al fine di avviare rapidamente tutti gli interventi costruttivi programmati con tempi certi di realizzazione.	2A. Azione sinergica ampliata nella politica del welfare: apertura di uno sportello di ascolto sito nel <i>Metapontino</i>	100%	Approvazione del piano di attuazione per apertura sportello di ascolto	Entro l'anno pervenire alla predisposizione del piano di apertura sportello di ascolto	E' stata approvata la convenzione con il Comune di Policoro per l'apertura di uno sportello di ascolto presso gli uffici dell'amministrazione comunale, giusta deliberazione dell'Amministratore Unico n. 106 del 1.12.2021. Ciò al fine di agevolare gli assegnatari della fascia jonica nel disbrigo di pratiche tecniche e amministrative concernenti l'Edilizia Residenziale Pubblica.

Tab. 3 – Risultati conseguiti obiettivi operativi dell’Ufficio Tecnico per l’anno 2021

Obiettivi Strategici 2021-2023	OBIETTIVI OPERATIVI	Peso Obiettivo Operativo	INDICATORI	TARGET 2021	RISULTATI 2021
3. Rapida attivazione dei bandi relativi agli interventi di manutenzione straordinaria e recupero programmati	<p>3A. Lavori di riqualificazione energetica dei fabbricati siti nel comune di Miglionico alla Via Michele Bianco n. 2-4 (P.O. FESR 2014/2020)</p>	100%	Espletamento gara d'appalto e aggiudicazione dei lavori	Proposta di aggiudicazione e dei lavori	E' stata avviata trattativa diretta sul MEPA per l'affidamento dei lavori. Con successiva determinazione n. 114 del 29.11.2021 sono stati aggiudicati i lavori in questione, al fine della riqualificazione energetica di alcuni fabbricati siti nel comune di Miglionico.
4. Attuazione dell'elenco annuale del programma triennale delle Opere Pubbliche approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 77 del 30/10/2020.	<p>4A. Intervento di demolizione e ricostruzioni di n. 24 alloggi di ERP sovvenzionata nel comune di Irsina alla Via Lamarmora (Lotto n. 1 – n. 12 alloggi)</p>	50%	Predisposizione e completamento progetto definitivo	Proposta di adozione deliberazione di approvazione progetto definitivo	E' stato approvato il progetto definitivo dei lavori di demolizione e ricostruzione, giusta deliberazione n. 107 del 3.12.2021. Ciò si è reso necessario per fronteggiare la situazione di disagio abitativo generatasi per effetto della situazione di inagibilità degli alloggi, che ha determinato lo sgombero delle famiglie dai fabbricati di Via Lamarmora
	<p>4B. Intervento di completamento sistemazioni e urbanizzazioni a servizio dei fabbricati di E.R.P. sovvenzionata ubicati in via Ofanto e Via Adige al Borgo La Martella – MATERA</p>	50%	Predisposizione e completamento progetto esecutivo	Proposta di adozione deliberazione di approvazione progetto esecutivo	E' stato approvato il progetto esecutivo dei lavori di completamento delle sistemazioni e urbanizzazioni a servizio dei fabbricati di ERP in questione, giusta deliberazione dell'Amministratore Unico n. 101 del 18.11.2021.

<p>5. Implementazione di un progetto di rilevazione e riqualificazione qualitativa e quantitativa del patrimonio immobiliare gestito dall'Ente e delle azioni necessarie a rendere tale patrimonio conforme alle normative in materia urbanistica e di sicurezza.</p>	<p>5A. Ricognizione del patrimonio immobiliare di proprietà dell'Azienda</p>	<p>100%</p>	<p>Censimento dei fabbricati di esclusiva proprietà dell'Azienda</p>	<p>Censimento e ricognizione di almeno il 70% dei fabbricati di proprietà dell'azienda</p>	<p>Con nota del 27.12.2021 (prot. n. 11537) si è proceduto alla ricognizione di tutti i fabbricati di proprietà esclusiva dell'Azienda (100%) e predisposto un elaborato grafico riportante i dati catastali, la toponomastica, il numero degli alloggi e la sua collocazione nel contesto urbano</p>
---	--	-------------	--	--	---

Tab. 4 - Risultati conseguiti obiettivi operativi dell'Ufficio Amministrativo per l'anno 2021

Obiettivi Strategici 2020-2022	OBIETTIVI OPERATIVI	Peso Obiettivo Operativo	INDICATORI	TARGET 2021	RISULTATI RAGGIUNTI 2021
<p>6. Maggiore digitalizzazione del sistema azienda nei rapporti interni (utente interno) e nei rapporti esterni all'azienda (utente esterno) attraverso la dematerializzazione</p>	<p>6A. Digitalizzazione e dei provvedimenti amministrativi</p>	<p>50%</p>	<p>Approvazione del piano di digitalizzazione e Avanzamento processo di digitalizzazione e dei documenti</p>	<p>Entro l'anno pervenire alla approvazione del piano di digitalizzazione e</p>	<p>E' stato predisposto il piano di digitalizzazione ed è stata effettuata una ricognizione di tutti i procedimenti e delle attività da implementare e processare e processate in via del tutto digitale. E' stato altresì disposto l'acquisto di nuovi software gestionali ai fini della digitalizzazione del protocollo, della gestione documentale, del patrimonio e della nuova contabilità</p>

<p>ne dei documenti amministrativi, con la conseguente maggior tracciabilità e certezza del procedimento amministrativo e della gestione aziendale.</p>	<p>6.B Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione in un'ottica di implementazione degli strumenti di tutela della legalità, della trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa</p>	<p>50%</p>	<p>Potenziamento degli interventi di gestione del rischio corruttivo (mappatura dei rischi; elaborazione ed implementazione delle misure di prevenzione della corruzione; verifica attuazione misure di mitigazione dei rischi corruttivi)</p>	<p>Attuazione delle azioni di competenza previste dal piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi previsti</p>	<p>Gli adempimenti relativi alle azioni di competenza previste dal piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono stati eseguiti, seppure con le difficoltà dovute alla sostituzione del R.P.C.T. nel corso del 2021. In particolare, per quanto riguarda la Trasparenza, si rinvia all'attestazione OIV, per l'anno 2021, pubblicata in Amministrazione Trasparente, da cui si evince la regolare esecuzione delle pubblicazioni (si veda <i>nota prot. ATER n. 0004209 del 4-5-2023</i>)</p>
<p>7. 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</p>	<p>7A. Aggiornamento costante nell'utilizzo dei software gestionali</p>		<p>Utilizzo nuovi software gestionali</p>	<p>Entro l'anno, realizzazione del 30% del processo programmato</p>	<p>Nel corso dell'anno 2021 è stato effettuato l'aggiornamento costante da parte del personale interessato sui software gestionali e la loro interazione con i software standard, al fine di potenziarne l'utilizzo e l'applicabilità sui modelli qualitativi dei settori competenti. Sempre nell'anno 2021 sono state effettuate riunioni aventi ad oggetto le nuove procedure di gestione patrimoniale, contabile e tecniche</p>

Tab. 5 – Risultati conseguiti obiettivi operativi dell’Unità operativa Legale per l’anno 2021

Obiettivi Strategici 2021-2023	OBIETTIVI OPERATIVI	PESO OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORI	TARGET 2021	RISULTATI RAGGIUNTI 2021
8. Completamento dell’organizzazione interna e delle procedure operative di natura giudiziale e stragiudiziale, tese al contenimento e/o recupero della morosità da canoni di locazione, anche attraverso l’incentivazione alla stipula di accordi transattivi con gli assegnatari degli alloggi gestiti dall’Azienda (ai sensi dell’art. 39 bis della legge regionale n.24/2007) considerata la particolare crisi, anche economica, che il Paese sta attraversando a causa della pandemia.	8A. Avvio delle procedure di recupero credito	50%	N. azioni di recupero	Avvio di n. 20 nuove azioni di recupero credito	Nel corso dell’anno 2021 sono state realizzate le attività di recupero credito richiamate, anche in misura superiore rispetto alle previsioni.
	8B. Attivazione e definizione della procedura per il collegamento telematico con l’Agenzia delle entrate al fine di accertare i dati reddituali finanziari e patrimoniali dei morosi	50%	Ottimizzazioni e sistemi gestionali	Accertamento propedeutico al pignoramento del 30% delle nuove azioni	Nel corso dell’anno 2021, al fine di velocizzare gli accertamenti relativi ai dati reddituali finanziari e patrimoniali dei morosi, è stata attivata la procedura per il collegamento telematico con l’Agenzia delle Entrate, individuando un referente all’interno dell’Unità operativa Legale.

Si fa rilevare che le disposizioni legislative di riferimento, con le scadenze e gli obblighi prefissati, hanno richiesto una revisione complessiva delle attività programmate. Le amministrazioni pubbliche, tra cui l’ATER di Matera, sono state chiamate ad una comune presa di responsabilità per far fronte all’emergenza sanitaria, ed è stato chiesto di operare in un’ottica di prevenzione e contenimento della diffusione dell’infezione da coronavirus (COVID-19) attivando, in forma generalizzata, il lavoro agile. Tale modalità di lavoro, unitamente all’obbligo di garantire il distanziamento sociale, hanno impedito di fatto la realizzazione delle attività previste e da realizzarsi obbligatoriamente in presenza.

Pertanto, il nuovo e straordinario stato di fatto ha imposto l’avvio di una lunga fase caratterizzata da continue revisioni e rimodulazioni dell’organizzazione del lavoro rallentando la realizzazione dei numerosi progetti previsti nel piano della performance programmati per l’anno 2021.

L'Azienda, in linea con le disposizioni di volta in volta emanate dal Governo e con le necessità emergenti, grazie alla sua consolidata esperienza, alla forte e positiva relazione stabilita con l'utenza e alla flessibilità operativa, alla disponibilità e competenza del personale amministrativo, ha potuto offrire risposte tempestive ed efficaci. Una delle iniziative intraprese dall'Ente per garantire ai dipendenti dell'Azienda livelli adeguati di sicurezza (oltre quelle di sanificazione della sede, dotazione di mascherine ecc.) è stata quella di garantire ai dipendenti di svolgere la propria attività lavorativa in modo agile (*smart working*), con turnazione.

In definitiva, l'azione svolta dall'Amministrazione nell'arco del 2021, in linea con gli obiettivi riportati nel piano della performance 2021-2023, ha consentito pertanto di realizzare tutte le finalità prefissate.

Il conseguimento degli obiettivi assegnati alla Direzione è attribuibile esclusivamente alle attività dirette dai dirigenti degli Uffici "Tecnico" e "Amministrativo", così come rivenienti dalle deliberazioni richiamate nel presente paragrafo.

In merito alla connessione tra il Piano triennale della prevenzione della corruzione ed il Piano della Performance, si fa rilevare che gli adempimenti relativi alle azioni di competenza previste dal piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono stati eseguiti, seppure con le difficoltà dovute alla sostituzione del R.P.C.T. nel corso del 2021 (obiettivo operativo 6B).

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

Tab. 6 - Raggiungimento Obiettivi Strategici - Area strategica 1

<i>Obiettivi strategico 2021-2023</i>	<i>Unità operative di riferimento della Direzione</i>	<i>% raggiungimento obiettivo strategico</i>
<i>Codici 1 e 2</i>	Appalti, Affari Generali e Personale	100%

Tab. 7 - Raggiungimento Obiettivi Strategici - Area strategica 2

<i>Obiettivi strategico 2021-2023</i>	<i>Unità operative di riferimento dell'Ufficio Tecnico</i>	<i>% raggiungimento obiettivo strategico</i>
<i>Codici 3, 4 e 5</i>	Appalti Progettazione, Costruzioni, Direzione Lavori Manutenzione Stabili	100%

Tab. 8 - Raggiungimento Obiettivi Strategici - Area strategica 3

<i>Obiettivo strategico 2021-2023</i>	<i>Unità operative di riferimento dell'Ufficio Amministrativo</i>	<i>% raggiungimento obiettivo strategico</i>
<i>Codici 6 e 7</i>	Sistema Informativo Aziendale Gestione Immobiliare Gestione Bilancio e Risorse	100%

Tab. 9- Raggiungimento Obiettivi Strategici - Area strategica 4

<i>Obiettivi strategici 2021-2023</i>	<i>Unità operative di riferimento della Direzione</i>	<i>% raggiungimento obiettivo strategico</i>
<i>Codice 8</i>	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. 80 del 12-10-2022 è stato approvato il Bilancio Consuntivo 2021, all'interno del quale sono riportati i prospetti che illustrano i dati finali dei risultati finanziari, economici e patrimoniali conseguiti dall'Azienda nell'esercizio 2021 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 continua a porsi 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-titolo 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 modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, 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.

In relazione al 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, si fa presente che, giusta deliberazione dell'Amministratore Unico n. 103 del 31.12.2020, è stato approvato il nuovo Regolamento di disciplina dell'orario di lavoro e di servizio del personale non dirigente la cui entrata in vigore è stata fissata all'1-1-2021, data in cui è cessata l'efficacia di ogni altra disposizione regolamentare in contrasto con il predetto Regolamento.

SEZIONE 5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Con l'adozione del Piano della Performance 2021-2023 è stato avviato il ciclo della Performance per l'annualità 2021.

Nella redazione della relazione sulla performance 2021 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 25-1-2022 (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 piano 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 2021, anche perché non sono stati effettuati monitoraggi nel corso del medesimo anno.

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.