



# ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI SIRACUSA

## **Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema (art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009)**

### **PREMESSA**

L'Istituto Autonomo Case Popolari di Siracusa, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, ha adottato un sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti che, sin dalla sua iniziale impostazione, risulta ampiamente adeguato ai predetti principi. Infatti negli atti regolamentari vigenti sono presenti tutti gli elementi indispensabili per la definizione delle prestazioni lavorative del Personale dipendente (Personale dei livelli e Dirigenti) cosiddetto *ciclo della performance*.

Nello specifico l'attività dell'Ente risulta regolamentata come segue :

- A) L'Istituto, coerentemente con le risorse disponibili, redige il **Piano della performance**, costituito in maniera integrata dai **documenti di programmazione allegati al bilancio pluriennale** (il **Piano Programma** o **Piano delle Attività** che formula le linee strategiche dell'azione amministrativa dell'Istituto in un arco temporale triennale e la **Nota Integrativa** che rappresenta nel dettaglio le fonti e gli impieghi delle risorse finanziarie dell'esercizio destinate alle attività operative dell'Ente) e dal **Documento Programmatico di Gestione** (che ingloba il **Piano Annuale degli Obiettivi e delle Risorse** e lo **Stato di Previsione delle Spese del Bilancio finanziario gestionale**) che ha la funzione di collegare gli obiettivi annuali con le risorse finanziarie, umane e materiali assegnate .
- B) La materia della valutazione ed incentivazione delle prestazioni lavorative del personale dell'I.A.C.P. di Siracusa, è stata altresì normata dagli articoli 34, 35, 36, 37, e 38 del "Regolamento degli Uffici e dei Servizi" dell'Ente, dove sono state inserite le norme del **"Sistema Permanente di Valutazione del Personale"**;

Conseguentemente il ciclo della performance è stato correttamente definito, secondo i principi stabiliti dall'art. 11 della LR n. 5 del 5/04/2011 e dall'art. 2 del D.P.R.S. n. 52 del 21/06/2012, nelle seguenti fasi:

- Programmazione e assegnazione degli obiettivi ;
- Monitoraggio e controllo in corso di esercizio ;
- Misurazione e valutazione della performance ed incentivazione delle prestazioni;
- Rendicontazione dei risultati agli organi di natura politica.

### ***Performance organizzativa***

Ai fini della definizione del **Piano** ciascun Dirigente, sulla base degli obiettivi strategici dettati dall'organo d'indirizzo, predispone e trasmette i propri progetti al Direttore Generale che verifica la sostenibilità dei progetti trasmessi, approva il Piano e lo assegna per l'attuazione, secondo le specifiche competenze, ai Dirigenti.

***I processi posti in essere dall'amministrazione nel corso dell'esercizio 2019 sono risultati idonei a garantirne la corretta attuazione dei principi stabiliti, definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n.150/2009.***

L'Istituto misura e valuta la **performance organizzativa** (della struttura nel suo complesso e delle sue articolazioni) **ed individuale** (dei dirigenti e dei dipendenti); valorizza il

merito mediante l'erogazione di premi, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate.

Ai fini dell'attuazione del Piano ciascun Dirigente assegna ai propri collaboratori, sulla scorta dei progetti approvati, i singoli obiettivi operativi o loro specifiche fasi procedurali, unitamente alle funzioni atte agli adempimenti.

L'Organo d'indirizzo, con il supporto del Servizio di Controllo Interno, del Direttore Generale e dei Dirigenti, verifica, nel corso dell'esercizio, l'andamento della performance rispetto ai Progetti e propone, se necessario, interventi correttivi. A tal fine è possibile avvalersi delle risultanze del Controllo di Gestione.

Il Direttore Generale dell'Istituto nel corso dell'esercizio successivo a quello di riferimento redige la **Relazione sulla performance** che evidenzia, a consuntivo, i risultati raggiunti rispetto ai progetti pianificati, agli obiettivi programmati, alle risorse effettivamente allocate e gli eventuali scostamenti.

Spetta al Servizio di Controllo Interno il compito di validare la Relazione, di misurare e valutare la performance organizzativa delle singole strutture in cui è articolato l'Ente, in base agli ambiti, alle competenze, ai risultati conseguiti ed ai relativi **indicatori**, anche mediante confronti effettuati su dati storici e su elementi valutativi standard.

In tale contesto si ritiene che i monitoraggi intermedi effettuati siano stati adeguati rispetto alle finalità di controllo perseguite .

Nel complesso, a parere del SCI, l'intero processo relativo alla performance organizzativa (definizione degli obiettivi, misurazione intermedia e valutazione dei risultati finali) dell'IACP di Siracusa per l'esercizio 2019 è da valutare positivamente .

#### **Misurazione e Valutazione della performance individuale dei dirigenti**

La valutazione della performance individuale di ciascun Dirigente compete al Direttore Generale che la effettua su proposta del Servizio di Controllo Interno e sulla scorta della valutazione della performance organizzativa dell'Area di competenza . Per la formulazione del giudizio di valutazione il Direttore Generale si avvale di una specifica **Metodologia di Valutazione**;

La valutazione della performance individuale del Direttore Generale compete al vertice politico dell'Ente che la effettua su proposta del Servizio di Controllo Interno avvalendosi della medesima **Metodologia di Valutazione** sulla scorta della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Ente .

#### **Misurazione e Valutazione della performance individuale dei dipendenti**

Ciascun Dirigente, nel corso dell'esercizio successivo a quello di riferimento, misura e valuta la performance individuale dei dipendenti appartenenti alla direzione di diretta responsabilità, in base agli ambiti ed ai relativi indicatori . I dirigenti per la valutazione dei dipendenti si avvalgono di uno specifico "*Sistema Permanente di Valutazione del Personale*" .

Nel corso dell'Esercizio 2018 è stata svolta una puntuale indagine interna volta a valutare il **benessere organizzativo aziendale**, proponendo, tra l'altro, anche una valutazione del "superiore gerarchico". In particolare al personale dipendente dell'Ente sono state somministrate le schede di rilevazione in data 13/11/2018; la rilevazione è stata chiusa in data 6/12/2018 e successivamente i risultati sono stati pubblicati nel gennaio del 2019 .

I processi formativi, tenuto sempre conto della dimensione dell'ente e delle sue capacità finanziarie, hanno riguardato una platea di dipendenti abbastanza articolata, contribuendo in maniera efficace a migliorare le conoscenze complessive delle strutture interne . **Nei primi dieci mesi del 2019 risulta una platea di n. 40 partecipanti a complessivi n. 10 corsi di formazione .**

### ***Processo di attuazione del ciclo della performance***

Il processo di misurazione e valutazione della performance nel complesso viene svolto in modo soddisfacente. Occorre tuttavia evidenziare che le risorse umane impiegate nella struttura tecnica che si occupa del monitoraggio del ciclo della performance risulta essere adeguata sul piano qualitativo ma insufficiente sul piano quantitativo . Questo è ovviamente legato alle carenze di organico che oramai sono comuni a tutti gli enti pubblici che soffrono in modo endemico dalla mancanza di un adeguato turn over .

### ***Infrastruttura di supporto***

Tenuto conto delle dimensioni dell'Ente, della difficoltà di reperire risorse finanziarie da destinare ad investimenti finalizzati all'innovazione tecnologica e dell'assenza di qualunque supporto tecnico – organizzativo in ambito regionale, i sistemi informativi e informatici in uso presso l'ente costituiscono un valido supporto per il ciclo della performance . L'ente non è dotato di sistemi informatici dedicati al controllo strategico e al controllo di gestione. Tuttavia il sistema di contabilità generale in uso (contabilità finanziaria e contabilità economico – patrimoniale integrate) consente di realizzare un controllo di gestione mediante processi indiretti di rilevazione dei dati .

### ***Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione***

Il sistema di raccolta dei dati, finalizzati all'attuazione degli indirizzi formulati nella sezione Trasparenza del PTPC, si avvale del supporto di un sistema interno di posta elettronica . I dati trasmessi dai singoli uffici, dopo il controllo da parte del servizio preposto, confluiscono nel data base che alimenta il sito WEB istituzionale dell'Ente .

L'Ente sta comunque provvedendo a migliorare ulteriormente sia il modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati, che il sistema di monitoraggio allo stesso connesso con l'acquisizione di un nuovo software di gestione del Protocollo e dei flussi documentali .

### ***Definizione e gestione degli standard di qualità***

L'Ente si è dotato da tempo sia della Carta dei Servizi che del Regolamento dei Rapporti Locativi. Entrambi i documenti hanno contribuito in modo sostanziale a migliorare lo standard qualitativo dei servizi resi dall'Ente alla propria utenza . Tuttavia in atto l'ente non si è dotato di un sistema di controllo della qualità dei servizi erogati . Sarebbe utile in via prioritaria attuare un sistema di *customers satisfaction* mediante la somministrazione di appropriati questionari all'utenza che quotidianamente interagisce con gli uffici dell'Ente .

### ***Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione***

Il sistema di misurazione e valutazione nella sua versione vigente ha trovato completa attuazione a partire dall'esercizio 2017, conseguentemente è possibile formulare un giudizio moderatamente positivo sulla sua efficacia concreta . In ogni caso tale sistema tende ad inglobare ed "interiorizzare" una serie di suggerimenti scaturiti dalle esperienze precedentemente realizzate nello stesso ente che si presume possano contribuire al suo ulteriore miglioramento negli anni a venire .

### ***Descrizione delle modalità del monitoraggio***

Le attività di verifica si sono svolte essenzialmente mediante

- la disamina di documenti, reports, dati contabili, dati statistici ;
- le riunioni in presenza sia dei dirigenti che dei funzionari dell'Ente.

### **CONCLUSIONI**

In conclusione giova precisare che il SCI, al di là dei formalismi e dei nominalismi, ritiene che la

materia di che trattasi appare correttamente disciplinata, le modalità di gestione del ciclo della Performance risultano conformi agli indirizzi normativi e il sistema di incentivazione risulta ancorato a corretti metodi di valutazione delle prestazioni lavorative .

Siracusa, 14 novembre 2019

F.to Maurizio Campisi