



Relazione sul funzionamento complessivo del sistema – Anno 2023

(Art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009)

L'Istituto 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 adeguato.

Infatti, negli atti regolamentari vigenti sono presenti tutti gli elementi indispensabili per la definizione della prestazione lavorativa del personale dipendente.

Nello specifico, l'attività dell'ente risulta regolamentata come segue:

- a) l'Istituto redige il **Piano della Performance** costituito in maniera integrata dai **documenti di programmazione allegati al bilancio pluriennale** e dal **documento programmatico di gestione**, che ha la funzione di collegare gli obiettivi annuali con le risorse finanziarie, umane e materiali assegnate;
- b) la materia della valutazione e dell'incentivazione delle prestazioni lavorative del personale dell'IACP 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'articolo 11 della L.R. n. 5 del 05/04/2021 e dall'articolo 2 del DPRS numero 52 del 21 giugno 2012 nelle seguenti fasi:

- programmazione e assegnazione degli obiettivi;
- monitoraggio e controllo in corso di esercizio;
- misurazione e valutazione delle performance e di incentivazione delle prestazioni;
- rendicontazione dei risultati agli organi di natura politica.

Performance organizzativa

Ai fini della definizione del piano i Dirigenti e i Funzionari, sulla base degli obiettivi strategici dettati dall'organo di indirizzo, predispongono e trasmettono i progetti attuativi di propria competenza al Direttore Generale, che ne verifica la sostenibilità, approva il piano e lo assegna per l'attuazione, secondo le specifiche competenze.

I processi posti in essere dall'amministrazione nel corso dell'esercizio 2023 sono risultati idonei a garantire la corretta attuazione dei principi generali statuiti dall'articolo 5 D.Lgs. n. 150/2009.

L'Istituto misura e valuta la performance organizzativa della struttura nel suo complesso, nelle sue componenti, anche individuali (dei dirigenti e dei dipendenti); valorizza il merito mediante l'erogazione di premi, in un quadro di pari opportunità, di diritti e doveri e nella massima trasparenza

Ai fini dell'attuazione del piano ciascun dirigente assegna ai propri collaboratori, sulla scorta dei progetti approvati, i singoli obiettivi operativi e le loro specifiche fasi procedurali.

L'organo di indirizzo con il supporto del servizio di controllo interno, del direttore generale, dei dirigenti, verifica, nel corso dell'esercizio, l'andamento della performance rispetto ai progetti e propone, se è 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 agli 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, e ai risultati conseguiti, in base 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 alla finalità di controllo perseguita.

Nel complesso, a parere dell'S.C.I., l'intero processo relativo alla performance organizzativa dell'IACP di Siracusa per l'esercizio 2023 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 sulla scorta della valutazione della performance organizzativa dell'area di competenza.

Per la formulazione del giudizio di valutazione 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 avvalendosi della medesima metodologia di valutazione, sulla scorta della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'ente.

Misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti

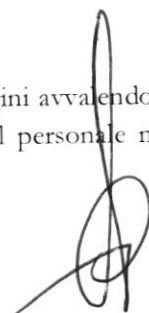
Ciascun dirigente, nel corso dell'esercizio successivo a quello di riferimento, misura e valuta la performance individuale dei dipendenti appartenenti alla struttura di diretta responsabilità, avvalendosi della collaborazione dei funzionari.

I dirigenti per la valutazione dei dipendenti si avvalgono di uno specifico “Sistema permanente di valutazione del personale”

Benessere organizzativo

L'istituto per valutare il benessere organizzativo ha realizzato negli anni specifiche indagini avvalendosi della metodologia statistica informatica ideata dall'INAIL per la misurazione del benessere del personale nel contesto aziendale.

L'ultima indagine è stata effettuata alla fine dell'esercizio 2023.



Nel corso dell'esercizio 2023, la quasi totalità dei dipendenti, è stata interessata da processi formativi, in presenza e da remoto, in maniera efficace, migliorando le conoscenze complessive delle strutture interne.

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 adeguato sul piano qualitativo ma insufficiente sul piano quantitativo.

Questo è ovviamente legato alla carenza di organico che oramai è comune a tutti gli enti pubblici che soffrono in modo endemico della mancanza di un adeguato turn over.

Infrastrutture di supporto

Tenuto conto della dimensione dell'ente, della difficoltà di reperire risorse finanziarie da destinare ad investimenti finalizzati all'innovazione tecnologica e all'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 integrata) consente di realizzare un controllo di gestione mediante processi indiretti di rilevazione di dati.

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

Azioni mirate alla transizione digitale

Le azioni mirate alla transizione digitale delle attività dell'ente, in parte già realizzate e in parte in corso di realizzazione, sono le seguenti:

a interventi e attività già realizzate

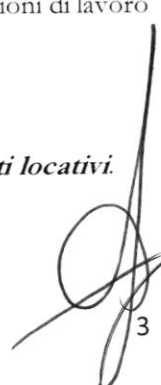
- realizzazione nuovo sistema antincendio area archivio
- aggiornamento rivisitazione del sito web istituzionale creazione di portale utenza
- creare un nuovo sistema di interattività digitale con l'utenza

interventi in fase di realizzazione:

- rafforzamento della cyber security sia a protezione del server centrale che delle singole postazioni di lavoro

Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Ente è dotato da tempo sia di una *Carta dei servizi* che di un *Regolamento dei rapporti locativi*.



Entrambi i documenti hanno contribuito in modo sostanziale a migliorare lo standard qualitativo dei servizi resi alla propria utenza. Si precisa che l'ente nel corso dell'ultimo biennio si è dotato di un sistema di controllo della qualità dei servizi erogati (*customer satisfaction*)

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 di crescente positività sulla sua efficacia concreta.

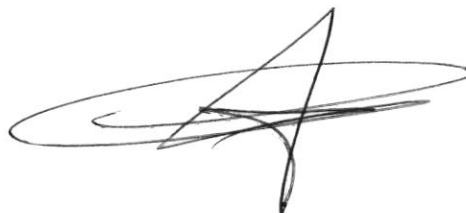
Descrizione della modalità del monitoraggio

Le attività di verifica si sono svolte essenzialmente mediante:

- la disamina dei report contabili e statistici
- le riunioni in presenza sia dei dirigenti che dei funzionari dell'ente
- l'esame della documentazione tecnico amministrativa prodotta

Conclusioni

Il Servizio di Controllo Interno ritiene che la modalità di gestione del ciclo di valutazione della performance risulta complessivamente conforme agli indirizzi normativi, ed il sistema di incentivazione risulta logicamente ad esso ancorato.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'A' shape with a horizontal line and a vertical line, and a large, loopy 'S' shape below it.