



Area	_____
Serv.	_____
Staff	Direzione



Organismo Indipendente di Valutazione

RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO CICLO PERFORMANCE ANNO 2017

Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

Introduzione

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dello IACP di Trapani in conformità con quanto previsto dal decreto legislativo n.150/2009, che individua, tra i compiti dell'OIV, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni oltre che la elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La redazione della Relazione sul Piano delle Performance rappresenta un punto fondamentale dell'applicazione della Riforma Brunetta (D.Lgs. 150/09), in quanto strumento che sintetizza i risultati principali ottenuti dall'area di riferimento, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Più in dettaglio, la presente relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti dalle diverse Posizioni Organizzative all'interno dell'Istituto, rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le eventuali misure correttive da adottare.

Le diverse aree di valutazione sono : Settore Amministrativo Servizio Affari Generali e Personale, Settore Tecnico Servizio Ambito A e Settore Tecnico Servizio Ambito B, Settore Economico Finanziario Servizio CED, Settore Amministrativo Servizio Inquilinato, Settore Economico Finanziario Ufficio Europa, Settore Amministrativo Servizio Legale ed Espropriazioni.

Si da atto che Con D.C. 108/2015 si è proceduto alla "RIDETERMINAZIONE DELL'ASSETTO STRUTTURALE DELL' ENTE" al fine di perseguire una maggiore efficienza nell'ambito dei servizi resi all'utenza e di rendere più snella e adeguata la organizzazione della struttura, per segnare un passo decisivo verso l'obiettivo della semplificazione dei processi decisionali, dell'eliminazione dei rischi di frazionamento degli stessi, a favore di una loro maggiore integrazione, attraverso l'organizzazione per obiettivi e processi, con progetti prioritari.

Tale struttura organizzativa, sul modello di quanto previsto dalla Regione Siciliana, è stata articolata in tre Aree operative, con al vertice i rispettivi dirigenti, due Staff e da 6 Servizi in modo che la composizione della stessa costituisca l'asse portante più stabile, mentre potranno successivamente essere istituite Unità Operative semplici, a completamento degli assetti istituiti che, così come anche l'organigramma che ne individua la prevista dotazione, non costituiscono più fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione

Si è determinato di applicare gradualmente tale innovazione impegnando i dirigenti dell'Ente, ognuno per la propria competenza, a predisporre tutti gli atti di gestione necessari per l'attuazione della rideterminazione organizzativa, adeguando i regolamenti e la distribuzione del personale tra i nuovi Servizi come individuati, a partire dal 1/7/16.

In tale prospettiva si è dato corso alla riorganizzazione della struttura organizzativa e degli incarichi di P.O. che, pertanto hanno visto la seguente impostazione:

Area Organizzativa: n. 1 PO – Servizio 1° (Giurlanda) e Servizio 2° (Lax)

Area Gestione del patrimonio: n. 2 PO – Servizio 2° (Corso) e Servizio 3° (Maltese)

Area Finanziaria: n. 2 PO – Servizio 1° (Corvitto) e Servizio 3° (Montanti)

Questo organismo di valutazione, dopo aver analizzato puntualmente le diverse rendicontazioni prodotte dai Responsabili dei Servizi incaricati ed avere accertato i contenuti delle stesse, ha concluso il processo di valutazione della performance individuale per l'anno 2017 applicando quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.

L'OIV, in ossequio a quanto sopra descritto, ha svolto per l'anno 2017 i propri accertamenti adottando le seguenti modalità di indagine:

- a. raccolta di informazioni specifiche ed evidenze documentali presso gli uffici coinvolti nei diversi processi;
- b. indagini per il reperimento delle informazioni sui canali di comunicazione via web dell'Amministrazione comunale, in modo da valutarne anche il grado di trasparenza e di coinvolgimento degli utenti esterni;
- c. interviste a diversi soggetti del processo di valutazione;
- d. resoconti sull'attività svolta e verifica, anche a campione, delle dichiarazioni rese.

In ogni caso, senza tralasciare un fatto oggettivo, ovvero la presenza di un organico limitato e decisamente al di sotto dei parametri dimensionali previsti dall'ordinamento vigente ed una programmazione dei fabbisogni soggetta a vincoli assunzionali sempre più stringenti, l'Istituto Iacp di Trapani è riuscito a mantenere un trend produttivo costante ed un livello degli indicatori economico-finanziari che lo portano ad avere un andamento positivo.

La relazione si articola in 3 sezioni:

1. Attuazione del ciclo della performance: adozione del piano della performance e della relazione sulla performance;
2. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale;
3. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza e del grado di integrità.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo Indipendente di Valutazione si è avvalso della collaborazione del servizio controllo di gestione, quale struttura tecnica permanente di supporto per la misurazione della performance.

1. Attuazione del ciclo della performance: adozione del piano della performance e della relazione sulla performance

Piano della performance

Il ciclo della Performance disciplinato dall'art.4 D. Lgs. 150/2009, ha preso avvio con l'adozione della delibera della G.C. n. 146/2011 di approvazione del Piano triennale ed annuale della performance, coerentemente con l'attività di programmazione economico/finanziaria.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha accompagnato tale processo attraverso il supporto metodologico alla definizione degli obiettivi strategici, degli obiettivi gestionali e degli indicatori.

Relazione sulla performance

Il documento conclusivo della valutazione relativa all'anno 2017 ha posto l'attenzione sui risultati quantitativi e qualitativi, sulla base dei dati e delle informazioni raccolte e sulla scorta delle relazioni prodotte dai singoli settori.

La relazione sulla Performance, così come disciplinata dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, è redatta tenuto conto dei riscontri provenienti dai vari settori e dell'attività di monitoraggio annuale sull'andamento della situazione economico/finanziaria dell'ente oltre che sullo stato di attuazione degli obiettivi programmati e deliberati dai competenti organi di indirizzo politico amministrativo.

2. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato predisposto in coerenza con quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 con delibera commissariale.

Il nuovo sistema di valutazione, ha introdotto una metodologia unitaria di valutazione a valere sia per il personale incaricato di posizione organizzativa che di tutto il restante personale. È stata predisposta una scheda di valutazione unitaria che valuta in modo quantitativo e qualitativo differenziato, la performance connessa al raggiungimento degli obiettivi e quella collegata al comportamento organizzativo.

Nell'adozione e nell'adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione si è tenuto conto delle linee guida della Commissione Indipendente per la Valutazione, la

Trasparenza e l'Integrità delle pubbliche amministrazioni (CIVIT) contenute nelle delibere nn. 88, 89, 104, 112, 114, 121 del 2010.

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, conformemente con quanto richiesto dall'art. 9 del decreto legislativo n.150/2009, gli ambiti sottoposti ad osservazione da parte dell'OIV sono stati i seguenti:

- a) gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali negoziati con le singole posizioni organizzative;
- c) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, conformemente con quanto richiesto dall'art. 8 del decreto legislativo n.150/2009, si rileva che nulla è stato esplicitamente disciplinato, anche in considerazione del fatto che lo stesso articolo 4 non risulta tra quelli citati dall'art. 16 comma 2 quali norme da recepire negli specifici ordinamenti a livello di principio.

Tenuto conto di quanto sopra, l'O.I.V. suggerisce comunque di evidenziare alcuni aspetti qualificanti la performance organizzativa, detta anche performance dell'Ente, attraverso i seguenti ambiti sottoposti ad osservazione:

- a) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;
- b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive;
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.

Come descritto dall'articolo 4 del D. Lgs. 150/2009, nell'Ente IACP di Trapani da tempo si opera ispirandosi ad una logica di risultati. È consuetudine approvare un Piano dettagliato di obiettivi negoziati tra l'Organo di indirizzo politico ed i Responsabili facenti funzioni dirigenziali. Nel corso della gestione, tali obiettivi sono stati costantemente monitorati e se necessario adeguati alle nuove esigenze operative; a

fine esercizio il servizio controllo di gestione ha provveduto ad accertare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai vari settori ed a rendicontare la propria attività all'O.I.V. (Organismo Indipendente di valutazione).

L'organismo di cui sopra, recependo i risultati del controllo e completando la valutazione delle prestazioni attraverso l'analisi del comportamento organizzativo, ha rimesso propria proposta di valutazione all'Organo di governo ai fini della valutazione per l'erogazione del salario incentivante.

Nonostante lo sforzo profuso per applicare in modo efficace ed efficiente le nuove disposizioni in materia di performance, si ritiene necessaria l'attuazione di un continuo miglioramento ponendo sempre una forte attenzione all'attività di programmazione e controllo, al fine di operare scelte razionali che soddisfino l'interesse generale. Ciò in considerazione del fatto che l'obiettivo principale dell'Amministrazione è quello di porre il cittadino/utente al centro della propria attenzione. A tal fine, per monitorare e migliorare la qualità dei servizi erogati dallo IACP di Trapani, si ritiene opportuno ispirarsi concretamente alle "Linee guida per la definizione degli standard di qualità individuate nella delibera n. 88/2010 della CIVIT (Commissione indipendente per la Valutazione, Trasparenza Integrità). Il documento in oggetto infatti, costituisce un valido supporto operativo per attuare un processo di definizione e misurazione degli standard di qualità, processo integrato nell'impianto metodologico che definisce il ciclo della performance. L'obiettivo è quello di definire un sistema che possa assicurare in prospettiva:

- il miglioramento della qualità dei servizi, attraverso una revisione periodica e quindi un innalzamento degli standard di qualità;
- l'ottimizzazione dei costi dei servizi erogati, da operare attraverso il progressivo miglioramento degli standard economici.

3. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza e del grado di integrità.

Trasparenza e integrità

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha verificato la presenza nel sito istituzionale dell'IACP di Trapani di apposite sezioni, di facile accesso e consultazione, denominate "Trasparenza e Uffici". In tali sezioni sono stati pubblicati tutti gli atti relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance e al ciclo della performance organizzativa ed individuale.

Sono inoltre stati pubblicati:

- l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per le posizioni organizzative che per i dipendenti;

- i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14;
- i curricula dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- le retribuzioni delle posizioni organizzative, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

È in fase di completamento la predisposizione dell'inserimento dei dati riguardanti i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo.

VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

RELAZIONE - REPORT 2017 IACP TRAPANI

Nell'ambito del processo di misurazione e di valutazione, l'OIV ha valutato la performance dei titolari di Posizione Organizzativa mediante schede di valutazione osservando:

- a) il grado di raggiungimento di specifici obiettivi secondo gli indicatori di performance e i contenuti di complessità e innovatività degli stessi,
- b) i comportamenti organizzativi agiti e relativi all'ambito di diretta responsabilità,
- c) le competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) la performance organizzativa.

A tal proposito è utile precisare che, secondo quanto previsto dal regolamento, per performance organizzativa si fa riferimento soprattutto, con attinenza alle indicazioni contenute nella relazione previsionale e programmatica e negli altri documenti di pianificazione, ai risultati raggiunti in termini di:

- a) miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza;
- b) di innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità;
- c) di soddisfazione dei bisogni della collettività.

L'O.I.V. per quanto riguarda gli obiettivi assegnati alle singole P.O. attraverso il Piano Performance, sulla base delle relazioni prodotte da ciascun Responsabile di Settore e

dei riscontri effettuati dal servizio controllo di gestione interno, può rilevare quanto segue.

Settore Amministrativo, Servizio Affari Generali e Personale

L'area affari generali garantisce la gestione di tutte le problematiche relative al personale, sia dal punto di vista giuridico che economico, compresi i rapporti con gli Enti previdenziali, assicurativi ed assistenziali.

Con riferimento all'attività svolta nel 2017 dall'area affari generali, in relazione agli obiettivi individuati ed assegnati, giusta disposizione dirigenziale n. 373/2017 del 22/05/2017 si rendicontano di seguito alcune delle attività effettuate e gli obiettivi raggiunti, distinti per i vari uffici e servizi che fanno parte dell'area.

Per quanto riguarda la registrazione dei documenti in entrata ed in uscita, il personale addetto ha assicurato, salvo casi risultati eccezionali, ha assicurato lo svolgimento dei compiti con tempestività consentendo:

la protocollazione dei documenti in entrata, è stata effettuata entro un tempo di tre giorni dalla data di ricezione;

la protocollazione dei documenti in uscita, è stata effettuata entro un tempo massimo di un giorno; le comunicazioni effettuate a mezzo Pec sono state pari a 6.028 rispetto alle 4.390 dell'anno 2016.

L'ufficio del personale ha trasmesso a mezzo bacheca on-line cedolini, cedoloni e Certificazioni Uniche relative ad ogni singolo dipendente.

L'ufficio Servizio I ha poi provveduto a trasmettere ai vari uffici di competenza un numero pari a 261 determinazioni.

Il servizio ha inoltre coadiuvato gli altri uffici nelle attività relative previste, di seguito se ne rappresentano alcune tra le attività che sono state effettuate e che per completezza sono riportate nelle relative relazioni:

- approvazione bando di selezione pubblica per l'assunzione di n. 2 geometri abilitati Ctg. C1 Istruttore Tecnico e provvedimenti successivi di proroga;
- approvazione bandi di selezione pubblica per l'assunzione di n. 2 unità di Cat. D Istruttore direttivo contabile;
- adozione di un provvedimento per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno;
- adozione di un provvedimento di approvazione bando di mobilità ex art. 30 D.lgs 165/2001;
- tutti gli atti dirigenziali relativi al provvedimento riguardante la collocazione a riposo di un dipendente in seguito a visita medica eseguita dalla Commissione Medica di verifica di Palermo;
- liquidazione somme al personale che ha partecipato al progetto "riordino archivio";
- liquidazione somme dovute allo IACP di Catania relativamente alla convenzione per assegnazione temporanea e parziale dell dott.ssa Gabriele;

- tutti i provvedimenti dirigenziali previsti relativi alla presa d'atto della convenzione con lo IACP di Catania per l'assegnazione temporanea e parziale della d.ssa Gabriele;
- tutti i provvedimenti dirigenziali relativi alla formazione della graduatoria provvisoria e definitiva per quei dipendenti che nell'anno 2016 hanno presentato istanza per l'anticipazione TFR;
- provvedimenti di collocamento in quiescenza in ordine a diversi dipendenti che hanno raggiunto i limiti di età;
- provvedimento di immissione in ruolo nella qualità di dirigente della d.ssa Gabriele Nunziata;
- provvedimento di accertamento e incasso del TFR della d.ssa Gabriele a seguito di mobilità volontaria da IACP di Catania a quello di Trapani;
- provvedimento di immissione in ruolo della d.ssa Corvitto Maria Angela; provvedimento di immissione in ruolo del dipendente sig. Tardia Giovanni;
- provvedimento di scorrimento graduatoria per la stabilizzazione nella Cat. B/3 del personale dipendente ed immissione in ruolo della dipendente Maltese Anna Maria;
- trasformazione di un contratto da tempo pieno a tempo parziale;
- diversi provvedimenti di autorizzazione a congedi parentali;
- un provvedimento relativo alla collocazione in aspettativa sindacale non retribuita;
- due provvedimenti in ordine a richiesta di astensione facoltativa ex art. 3, c 3 Legge 104/1992;

La performance organizzativa relativa agli obiettivi strategici è stata nel complesso positiva. I relativi obiettivi previsti dal piano sono stati parzialmente conseguiti. Nel dettaglio due dei cinque obiettivi strategici, Adeguamento del regolamento degli uffici e dei servizi e implementazione rete informatica ed uso degli applicativi già in possesso dell'Ente, non sono stati raggiunti. I restanti tre obiettivi sono stati raggiunti.

In ordine alla performance organizzativa relativa all'attività ordinaria (portineria e centralino) si evidenzia il sufficiente livello di efficienza. L'ufficio protocollo ha garantito efficienza ed efficacia.

L'ufficio del personale ha svolto in maniera regolare le attività relative alle competenze assegnate.

Settore Tecnico, Servizio 3 Programmazione e gestione tecnica

Con riferimento all'attività svolta nel 2017 dal servizio, in relazione agli obiettivi individuati ed assegnati nel Piano della Performance, si rendicontano di seguito alcune delle attività effettuate e gli obiettivi raggiunti.

In relazione alla risoluzione delle criticità riguardanti il patrimonio immobiliare dell'ente si rileva la notevole mole di lavoro effettuata in ordine ai progetti di

manutenzione straordinaria. A tal proposito si evidenzia che sono stati elaborati e rielaborati per aggiornamento alla normativa vigente n. 40 progetti di manutenzione straordinaria;

Inoltre, tale servizio, nonostante il ridotto numero di risorse umane a disposizione, ha portato a produzione 14 nuovi progetti, di cui la maggior parte finanziata ed un numero ridotto con istruttoria di finanziamento ancora in fase di definizione.

Sono stati schedati e catalogati tutti i locali in Alcamo compresa la revisione del calcolo del relativo canone;

durante l'anno sono pervenute n. 175 domande di manutenzione di cui 15 ripetute. Ne sono state esitate n. 160;

Relativamente al "custode Satisfaction" sono stati consegnati nei comuni interessati 175 moduli di gradimento, senza alcun riscontro. Pertanto, non avendo riscontrato alcuna contestazione in ordine all'attività svolta, è possibile rappresentare una positiva complessivamente positiva;

Sono stati prodotti e finanziati dall'Ass.to regionale n. 37 progetti;

relativamente all'attività di direzione dei lavori se ne segnalano n. 3;

relativamente ad attività di direzione lavori e collaudo se ne rilevano n. 20;

per quanto riguarda il collaudo di ultimazione lavori n. 3;

i lavori ultimati e da collaudare risultano n. 5;

In ordine all'attività gestionale si segnalano centinaia di visure catastali e di richiesta di estratti di mappa con planimetrie degli alloggi ai fini dell'aggiornamento dei dati in archivio;

è stato implementato il progetto per favorire il recupero delle morosità e la messa a reddito degli immobili non ad uso residenziale, con il relativo censimento ed aggiornamento dello stato della consistenza e dello stato di fatto. Si procederà di conseguenza ad effettuare azioni per incrementare e/o modificare il reddito prodotto dagli immobili;

in materia di locazioni e canoni, la bollettazione continua ad essere inoltrate con cadenza trimestrale;

relativamente alle morosità si è svolta azione sinergica con gli altri settori dell'Ente ed a tal fine sono state effettuate iniziative per il recupero delle morosità. In tal senso si riportano: deliberazione commissariale n. 41/2010, accertamenti reddituali, diffide dei morosi, aggiornamento dell'anagrafe degli inquilini, determina settore amministrativo e finanziario n. 6 del 01/03/2010.

In merito al raggiungimento degli obiettivi si rileva pertanto un giudizio positivo.

Si da atto della valutazione del dirigente che pone tale servizio al meglio della produttività per quantità e qualità di attività prodotta in particolare per la attività di progettazione e realizzazione dei finanziamenti conseguiti.

Settore Tecnico, Servizio 2 Ambito Manutenzione e recupero edilizio

In relazione agli obiettivi strategici ed alle competenze attribuite è stato possibile rilevare che per quanto riguarda l'ambito gestionale per le attività ordinarie relative alla manutenzione ordinaria degli alloggi e degli impianti essa è stata svolta positivamente.

Le attività istruttorie sono state seguite dai sopralluoghi tecnici. Talvolta è stato assunto anche l'incarico di RUP o Direttore dei Lavori per i casi di particolare rilevanza.

In ordine agli Ascensori tutte le pratiche relative ad interventi di manutenzione sono state istruite ed evase fino alla fase del collaudo e della verifica finale da parte degli enti notificati.

Nell'ambito dei condomini a gestione mista, la verifica dei piani di riparto della spesa proposti dagli amministratori con il relativo confronto al regolamento condominiale di autogestione ha reso possibile evidenziare imprecisioni e/o carenze, le cui rettifiche hanno permesso un miglioramento nel risparmio economico per l'Ente;

In ordine alla manutenzione ordinaria si registra l'aumento delle istanze pervenute relativamente agli immobili del Comune di Trapani, che unito alla riduzione oraria in ordine a due tecnici per legge 104/1992, ha determinato un ulteriore impegno per il servizio nel suo complesso.

Relativamente al servizio "Customer satisfaction", si sottolinea che l'assenza di reclami e/o contestazioni determinato un sufficiente grado di positività dei servizi;

Per ciò che riguarda l'attività di progettazione esecutiva , si segnalano numero 3 progetti, di cui due inerenti interventi di riqualificazione energetica, in collaborazione con il progettista Geom. Tommaso Martinez dell'UO1, ed uno in ordine all'abbattimento delle barriere architettoniche per il quale successivamente è intervenuto decreto di scissione n. 1586/2017;

Relativamente agli obiettivi strategici si evidenzia la buona tendenza in ordine al raggiungimento degli stessi.

Gli obiettivi sono stati affrontati con impegno ed i risultati sono stati raggiunti sono in linea con l'impegno profuso.

Il servizio manutenzione impegnato nelle attività di manutenzione ordinaria con una buona performance ha determinato il rispetto dei tempi con relative economia e, considerata l'assenza di reclami , a mezzo "customer Satisfaction" , fanno considerare efficace ed efficiente il servizio.

In ordine alla progettazione i dati relativi, come meglio sopra esposti , fanno ritenere un'attenta gestione con miglioramento delle economie.

Settore Amministrativo Servizio Inquilinato

Con riguardo alle attività svolte durante l'anno 2017, si indicano di seguito le diverse tipologie di intervento.

Sono stati stipulati e registrati n. 111 contratti di alloggi e n. 12 contratti di locali; Relativamente alla regolarizzazione rapporto locativo L.R. 11/02 nel corso del 2017 sono stati adottati n. 26 provvedimenti;

Nel corso del 2017 la problematica delle occupazioni abusive ha interessato la segnalazione e la conseguente denuncia alle autorità competenti di persone che si sono introdotte abusivamente in alloggi ERP.

Nel corso dell'anno sono state effettuate 85 denunce di occupazione abusiva. Nel corso del 2017, il servizio ha disposto alcune visite domiciliari per soggetti particolarmente morosi sono stati sottoscritti n. 67 accordi transattivi per recupero delle morosità;

tutti le posizioni, provenienti da CED o da altri servizi, sono state verificate; tutti i richiedenti la regolarizzazione dei rapporti locativi sono stati contattati.

La performance riferita agli obiettivi strategici è stata sicuramente buona.

Settore Economico-Finanziario Servizio Contabilità e Programmazione

In ordine agli obiettivi strategici l'attività svolta è stata complessivamente positiva. Gli obiettivi da realizzare e connessi alla realizzazione del rendiconto della gestione 2017 sono realizzati anche nonostante la revisione dei principi contabili previsti dall'applicazione del D.lgs 118/2011 che ha determinato la revisione delle modalità operative di programmazione e di rendicontazione nella gestione contabile;

è stato approvato il rendiconto di bilancio 2016 e relativi allegati, comprensivo della contabilità economico - patrimoniale redatta ai sensi del D.lgs 118/2011;

è da sottolineare la fisiologica difficoltà iniziale circa l'utilizzo del nuovo applicativo di contabilità. Si rilevano alcune difficoltà relative circa le procedure tecniche previste dal nuovo software nella sua fase di primo utilizzo.

Al fine di poter implementare correttamente la contabilità economico - patrimoniale è stato necessario partecipare a diversi corsi di formazione. Il personale del servizio ha

partecipato a diverse attività formative: 24/01/2017 Anci " legge di bilancio 2017: le novità per i comuni" - 28/09/2017 Ti Forma srl " regole attuative dello split payment sugli acquisti delle aziende di edilizia residenziale pubblica d.m. 27/06/2017 nuovo legame con le fatture elettroniche alla luce del d.m. 13/07/2017";
ulteriori corsi di formazione in " webinar" sono stati seguiti dal personale del servizio;
l'estensione dell'applicazione split payment anche a IACP ha determinato alcune difficoltà operative;

appare utile sottolineare che l'implementazione del nuovo software ha determinato uno sforzo ulteriore, a causa di problematiche tecniche su software, per la verifica della corretta classificazione dei dati finanziari ed economici;

le scritture di contabilità economico finanziarie sono relative a : n. 1342 accertamenti, n. 3014 reversali, n. 1714 impegni, n. 1569 liquidazioni e n. 1590 mandati;

in ordine all'obiettivo dell'allineamento dei residui attivi risultanti dal bilancio di previsione ovvero risultanti dalla competenza anno 2017, originati da differenza tra importi accertati e pagati nell'anno 2017, lo stesso è stato raggiunto attraverso l'introduzione nel 2016, secondo i principi del D.lgs 118/2011;

sono state registrate n. 20 determinazioni di accertamento;

tra le attività svolte appare meritevole di sottolineatura la gestione fiscale dell'Ente con i relativi dichiarativi elaborati in House senza programma di supporto, con esclusivo utilizzo del programma istituzionale per la compilazione dei modd. Dichiarazione Iva , Dichiarazione Fiscale società di capitali e Irap.

La performance organizzativa riferita all'attività ordinaria è stata ottima grazie alla competenza dimostrata dalla titolare del Servizio.

Settore Economico-Finanziario Servizio Legale e Contenzioso

Con riguardo alle attività svolte durante l'anno 2017, si indicano di seguito le diverse tipologie di intervento.

Si rileva che l'attività di gestione dei contenziosi ha visto l'impegno da parte del legale interno, avv. Laura Montanti, nel rappresentare l'Ente nella gestione di contenziosi in essere da anni precedenti pari ad un n. 84. I procedimenti avviati nell'anno 2017 sono pari a n. 46;

L'avvocato dell'Ente ha preso parte ad oltre 50 udienze presso le diverse autorità giudiziarie competenti;

diversi pareri e note di chiarimento sono stati prodotti , a richiesta, ai diversi uffici dell'Ente;

Particolarmente prezioso ed efficace risulta l'apporto del dott. Longhitano Francesco relativamente all'istruttoria , studio e consulenza in diverse materie;

sono stati richiesti ed ottenuti n. 35 decreti ingiuntivi nei confronti di conduttori morosi;

diverse sono state le attività relative ad atti di esecuzione forzata con precetti ed avvisi di rilascio con accesso degli ufficiali giudiziari nei confronti di soggetti inadempienti;

alla predisposizione degli avvisi di rilascio si segnala la proficua partecipazione, con il coordinamento del Legale, dei dipendenti Giacomarro e La Commare;

proseguita l'attività degli atti di ingiunzione con veloce definizione delle posizioni a credito nei confronti dei morosi;

stipulati n. 158 accordi di rateizzazione;

relativamente la ricognizione delle pratiche legali con relazione sul loro stato si segnala che l'adempimento è stato curato ed espletato dalla dipendente sig.ra Giacomarro. Dalla stessa ricognizione si evidenzia che i contenziosi già affidati a legali esterni risultano quasi del tutto chiusi;

relativamente alla ricognizione delle morosità in ordine ai locali si sono attivate operazioni di concerto con gli altri uffici dell'Ente, con forte spinta del capo dell'Area Finanziaria e della Direzione Generale che hanno consentito di avere una più dettagliata situazione circa le situazioni di maggiore interesse. In particolare n. 3 posizioni sono risultate obiettivo di azioni, a seguito di direttiva del Direttore Generale, per giungere alla re immissione in possesso dei locali abbandonati o rilasciati;

in riferimento all'attività di gestione del contenzioso, sono stati evasi il 100% degli adempimenti assegnati al personale dipendente;

in riferimento all'attività amministrativa, sono stati evasi il 100% degli adempimenti assegnati al personale dipendente;

in riferimento alla gestione della materia condominiale, con la supervisione del dott. Longhitano, sono state tenute n. 6 assemblee di condominio presso la sede dell'Ente e sono stati sollecitati tutti gli inquilini morosi.

Non si rilevano criticità in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Per quanto sopra, sulla scorta degli atti a disposizione, dei criteri stabiliti dal regolamento, nonché degli obiettivi indicati e modificati in ordine alla rimodulazione degli obiettivi con determina del 18 dicembre 2014, questo OIV non può che esprimere quanto segue:

il giudizio complessivo in ordine alla valutazione delle prestazioni conferma un buon livello di raggiungimento delle stesse e risulta confermativo rispetto all'andamento presunto e ricavabile dai dati inerenti la valutazione; segno questo che la produttività dell'Ente è elevata e tale da poter riconoscere ed attribuire gli incentivi di produttività.

Per ciascun titolare di Posizione Organizzativa, come singolarmente indicato nelle relative schede finali di valutazione, vengono riassunti nel seguente prospetto i relativi punteggi assegnati:

Titolare Posizione	Scheda	Totale
--------------------	--------	--------

Organizzativa		
Sig Giurlanda Pietro	Sistema di valutazione permanente personale Ctg. D Responsabile di P.O.	80
Arch. Rita Lax	Sistema di valutazione permanente personale Ctg. D Responsabile di P.O.	80
Ing. Michele Corso	Sistema di valutazione permanente personale Ctg. D Responsabile di P.O.	85
Arch. Giuseppe Maltese	Sistema di valutazione permanente personale Ctg. D Responsabile di P.O.	100
D.ssa Corvitto	Sistema di valutazione permanente personale Ctg. D Responsabile di P.O.	90
Avv. Laura Montanti	Sistema di valutazione permanente personale Ctg. D Responsabile di P.O.	85

A conclusione del lavoro svolto l'O.I.V. auspica che "Al di là del buon risultato gestionale ottenuto anche per l'esercizio 2017, le nuove disposizioni di legge che siamo chiamati ad applicare sul sistema di valutazione della performance dell'Ente e del personale, costituiscano una concreta occasione per l'IACP per monitorare costantemente il sistema organizzativo interno, al fine di adottare strategie razionali e maggiormente rappresentative e al fine di dotare l'ente di personale motivato e con professionalità adeguate alle effettive necessità.

Trapani lì

Il Presidente dell'OIV

Maurizio di Gregorio

