



ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI CASERTA

ORIGINALE DI DECRETO DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

NR. 13 DEL 14-04-2017

Ufficio proponente: Presidenza

OGGETTO: Adozione del piano della Performance 2017-2019 dell'I.A.C.P. di Caserta

L'IMPEGNO DELLA SPESA DERIVANTE DAL PRESENTE DECRETO VIENE ASSUNTO SU__ CAPITOL__ E
ARTICOL__ DEL BILANCIO DI PREVISIONE DELL'ESERCIZIO FINANZIARIO 200_ CHE PRESENTA LA SEGUENTE
SITUAZIONE CONTABILE:

NOTIZIE CONTABILI	CAP.	ART.	CAP. _____	ART. _____	CAP. _____	ART. _____
	IMP.N. DEL		IMP.N. _____	DEL _____	IMP.N. _____	DEL _____
- Stanziamento di Bilancio	€		€		€	
- Impegni precedenti	€		€		€	
- Disponibilità	€		€		€	
- PRESENTE IMPEGNO	€		€		€	
- Disponibilità residua	€		€		€	
IL DIRETTORE GENERALE						

DIR	SEF	ST	SA
-----	-----	----	----

L'anno 2017, il giorno quartovenerdì del mese di aprile, alle ore 10.00 nella sede dell'Istituto alla Via E. Ruggiero, Caserta, con l'assistenza dell' Ing. Attilio Reggiani, Direttore Generale dell'Ente, nella funzione di Segretario.

Il Direttore Generale

PREMESSO:

- Che, con Decreto Presidenziale G.R.C. n. 134 del 24/05/2016, l'arch. Alberto Romeo Gentile è stato nominato Commissario Straordinario dell'Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale – ACER, in attuazione dell'art. 8 del regolamento approvato con DGR n. 226/2016 che prevede il “Riordino degli Istituti autonomi per le case popolari (IACP) e istituzione dell'ACER in attuazione dell'art. 3 comma 4, lett. a) della legge regionale 18.I.2016 n. 1”;
- Che, il successivo D.P.G.R.C. n.5 del 11.01.2017 ha prorogato le attività del Commissario Straordinario di 90 giorni;
- Che, con Decreto del Commissario Straordinario dell'ACER n° 1 del 09.06.2016, l'Avv. Maria Imperato è stata nominata Sub Commissaria dell'IACP di Caserta;
- Che con decreto Commissariale n° 16 del 10/10/2016 l'Ing. Attilio Reggiani è stato nominato Direttore Generale dell'IACP di Caserta e che lo stesso ricopre l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza;

VISTO il vigente statuto dell'Ente approvato con delibera del C.d.A. n° 2297 del 27/10/1999 e il vigente REGOLAMENTO degli UFFICI, approvato con Decreto del Commissariale n. 5 del 12/12/2015);

VISTI il D.Lgs 150/2009; la legge 6 novembre 2012, n. 190; il D.Lgs. 33/2013;

VISTO l'art. 15 del D.Lgs. n° 150/2009 relativo alle responsabilità dell'organo di indirizzo politico amministrativo in merito alla Performance;

VISTO l'art. 10 del D.Lgs. n° 150/2009 che dispone l'adozione con apposito provvedimento di un documento programmatico triennale denominato Piano della Performance;

ESAMINATA la proposta di Piano della Performance per gli anni 2017-2019 predisposta dal Direttore Generale, Ing. Attilio Reggiani

RITENUTO opportuno e necessario procedere all'approvazione ed alla conseguente adozione del Piano della Performance per gli anni 2017 – 2019;

Con il parere favorevole del Direttore Generale Ing. Attilio Reggiani, anche nella sua qualità di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

Con effetto immediato e nel rispetto dei riferimenti riportati

DECRETA

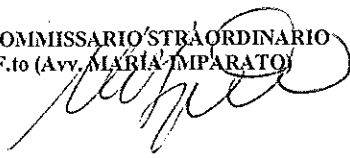
per i motivi di cui in narrativa, che si intendono qui integralmente riportati:

- di approvare il Piano della Performance dell'IACP di Caserta relativo al periodo 2017 – 2019, così come predisposto dal Direttore Generale che si allega al presente decreto, quali parte integrante e sostanziale dello stesso;
- di disporre la pubblicazione sul sito internet dell'Ente del Piano della Performance per il triennio 2017-2019 nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

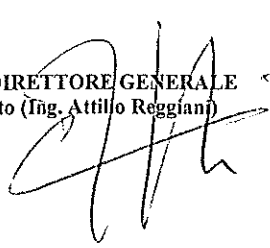
- di autorizzare la pubblicazione del presente atto sul sito web dell'Istituto, nell'ambito della sezione Regolamenti dell'Ente, e di trasmetterlo ai Funzionari titolari di PP.OO.;
- di dare atto che il presente Decreto Commissariale è immediatamente esecutivo.

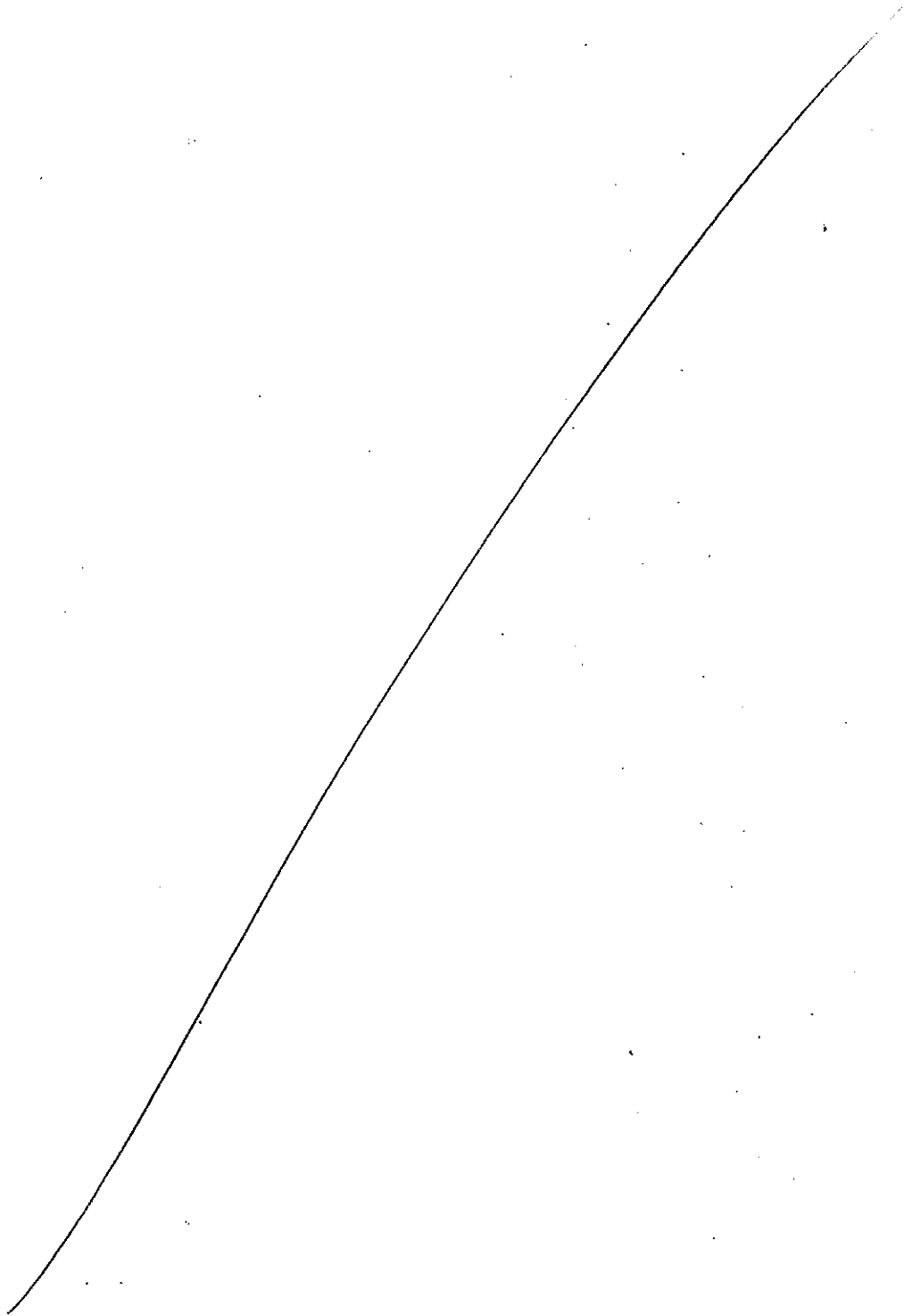
Caserta, ___/___/___

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
F.to (Avv. MARIA IMPARATO)



IL DIRETTORE GENERALE
F.to (Ing. Attilio Reggiani)

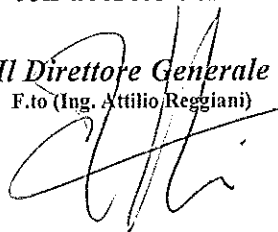




**PIANO DELLA
PERFORMANCE
2017 - 2019**

Approvato con decreto del Commissario Straordinario n. ___ del ___/___/2017

Il Direttore Generale
F.to (Ing. Attilio Reggiani)



Il Commissario Straordinario
F.to (Avv. Maria Imperato)



ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI
della Provincia di Caserta

Piano della PERFORMANCE 2017 - 2019

INDICE

Articolo 1.....	3
Presentazione del Piano della Performance.....	3
Articolo 2.....	3
Cenni Storici	3
Articolo 3.....	5
Missione istituzionale.....	5
Articolo 4.....	6
Visione.....	6
Articolo 5.....	6
Stato dell'arte	6
Articolo 6.....	8
Obiettivi strategici triennio 2017 - 2019.....	8

ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI

della Provincia di Caserta

Piano della PERFORMANCE 2017 - 2019

Articolo 1

Presentazione del Piano della Performance

Ogni Ente e/o Azienda, pubblica o privata che sia, per operare correttamente nel contesto in cui è stata concepita e collocata deve aver ben chiara la propria "missione" aziendale.

Fissata la missione aziendale, con i processi e le tecniche di pianificazione strategica è possibile definire gli obiettivi che permettono di perseguire la "missione" assegnata.

Ciò vale anche e soprattutto per un Ente Pubblico come l'Istituto Autonomo per le Case Popolari della Provincia di Caserta che, operando nel campo del sociale, al fine di perseguire correttamente la propria missione deve definire chiaramente i propri obiettivi, collocandoli correttamente nel tempo (almeno un piano triennale), controllandone annualmente l'avanzamento e rischedulando di conseguenza gli obiettivi ancora da raggiungere.

Fissati gli obiettivi ed individuati i procedimenti caratteristici del sistema organizzativo dell'Ente, è quindi possibile programmare le attività e le risorse necessarie di ogni singolo procedimento al fine di definire le azioni necessarie per superare ogni problematica riscontrata e per ottimizzare le sempre scarse risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione.

Tale processo è per sua natura flessibile ed iterativo, proprio per permettere di individuare i necessari aggiustamenti alla programmazione al fine di tendere ad una performance aziendale migliore possibile.

Articolo 2

Cenni Storici

Le cronache dei primi anni del '900 riportarono come fatto nuovo il problema dell'urbanesimo, il sovraffollamento delle città e, come immediata conseguenza, la carenza degli alloggi, il rincaro degli affitti e l'addensamento di nuclei familiari in pochi vani. Con la legge 254 del 31 maggio 1903 e successivi regolamenti, lo Stato Italiano emise il primo provvedimento organico inteso a ricercare un rimedio all'assillante problema delle abitazioni minime; mentre con la legge 85 del 27 febbraio 1908, il nuovo Testo Unico ed il successivo regolamento 528 del 12 agosto 1908, si incoraggiarono le costruzioni residenziali attraverso benefici di carattere fiscale e finanziario. Gettate così le basi dell'edilizia economico-popolare, nacque nelle principali città italiane, l'Istituto per le Case Popolari.

Il documento più antico rinvenuto negli archivi dell'I.A.C.P. di Caserta, dà conto di una seduta consiliare datata maggio 1921.

La lunga tradizione, in materia di edilizia economica e popolare, iniziata nel corso del XIX secolo, si è, poi, sviluppata successivamente in tre grandi fasi ben distinte tra loro. Alla prima fase appartengono i provvedimenti legislativi succedutisi dal primo dopoguerra al 1971, che si sono basati sul quadro giuridico introdotto dal Testo Unico sull'Edilizia Popolare ed Economica del 1938 (R.D. 28 aprile 1938, n.1165), dal quale sono nati gli Istituti Autonomi Case Popolari.

In tale fase si sono realizzati principalmente il piano INA-CASA nato con la legge n.43 del 28 febbraio 1949 (legge Fanfani) e il piano GESCAL (1963-1973), istituita con la legge 14 febbraio 1963, n.60, che ha operato avvalendosi della legge 18 aprile 1962, n.167.

ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI

della Provincia di Caserta

Piano della PERFORMANCE 2017 - 2019

La seconda fase (1971-1995) è caratterizzata dalla legge quadro sulla casa 22 ottobre 1971, n.865, istitutiva degli IACP come unici referenti dello Stato in materia di edilizia residenziale pubblica e dalle leggi n.10 del 28 gennaio 1977 sul regime dei suoli, n.513 dell'8 agosto 1977 sulla vendita degli alloggi e n.457 del 5 agosto 1978 (piano decennale per l'edilizia). La legge 865/71 ha rappresentato una tappa fondamentale nello sviluppo della legislazione che ha regolato l'intervento pubblico in edilizia residenziale. Essa ha introdotto il principio di una programmazione unitaria di tutti gli interventi di edilizia residenziale pubblica e la riorganizzazione degli organi e degli enti preposti a tale scopo. Per quest'ultimo aspetto la legge ha provveduto all'eliminazione di tutti gli enti pubblici operanti nel settore con la sola eccezione degli IACP che sono divenuti gli unici soggetti incaricati dell'esecuzione degli interventi di edilizia residenziale pubblica. La legge istituì un nuovo organo centrale, il CER (Comitato per l'Edilizia Residenziale) per la distribuzione dei fondi previsti in esecuzione dei programmi pubblici di edilizia residenziale alle singole Regioni, alle quali veniva affidata la localizzazione degli interventi e la loro attuazione mediante la scelta dei soggetti esecutori pubblici (IACP) e privati (cooperative edilizie). La legge, disciplinando un nuovo regime di esproprio per quanto riguarda le aree, ha rimediato alle carenze della legge n.167/62, rendendone possibile il reperimento ad un prezzo non elevato sia all'interno che all'esterno dei centri urbani.. Nella seconda fase notevoli sono stati l'importanza e l'apporto della legge n.457/78 che ha previsto un piano decennale di edilizia residenziale riguardante:

- gli interventi di edilizia sovvenzionata diretti alla costruzione di abitazioni e al recupero del patrimonio edilizio degli enti pubblici;
- gli interventi di edilizia convenzionata e agevolata diretti alla costruzione di abitazioni e al recupero del patrimonio edilizio esistente;
- l'acquisizione e l'urbanizzazione di aree destinate agli insediamenti residenziali.

La legge n.457/78 ha anche rivisitato l'assetto istituzionale centrale, rideterminando le funzioni del CIPE, del CER e delle Regioni, alle quale veniva demandato il compito di formulare, sulla base del piano nazionale, i propri programmi quadriennali e i progetti biennali di intervento, dopo aver individuato il fabbisogno abitativo regionale. Sulla base della legge n.457 e del DPR 24 luglio 1977, n.616 sul decentramento, il CIPE, su proposta del CER, in data 19 novembre 1981 deliberava di approvare i criteri generali per le assegnazioni degli alloggi di edilizia sovvenzionata e per la determinazione dei relativi canoni, che costituiscono principi direttivi cui le Regioni devono uniformarsi nell'esercizio della loro attività legislativa in materia di assegnazione e locazione degli alloggi di edilizia residenziale pubblica e di fissazione dei relativi canoni

La legge 865/71 e la legge n.457/78 hanno concretizzato il decentramento di alcune funzioni dallo Stato alla Regioni, ma non hanno apportato sostanziali modifiche all'assetto degli enti pubblici che operavano nell'ambito dell'edilizia residenziale pubblica. Negli anni Novanta, maturata ormai la consapevolezza dell'importanza anche per l'ente pubblico di essere in grado di operare con i criteri di economicità e di efficienza tipici dell'impresa privata, emerge l'esigenza di dotare gli enti preposti allo sviluppo delle politiche di edilizia residenziale pubblica (IACP) dei mezzi necessari al raggiungimento degli obiettivi che già negli anni Settanta l'operatore pubblico si era proposto di raggiungere ma che non era riuscito a realizzare con le leggi 865/71 e seguenti.

ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI

della Provincia di Caserta

Piano della PERFORMANCE 2017 - 2019

La terza fase, nella regione Campania, non ha ancora trovato attuazione, laddove si consideri la mancata trasformazione della natura giuridica dei cinque I.A.C.P. operanti nel territorio regionale (uno per ogni provincia). Invero, l'iter della tanto attesa legge di riforma, non ha ancora trovato conclusione, nonostante molteplici e sempre più gravi si palesino i problemi connessi alla gestione di un patrimonio pubblico che gli I.L.A.A.C.C.P.P. della Campania sono chiamati a gestire con i vincoli dettati dal Legislatore regionale ma senza l'autonomia necessaria per conseguire quantomeno il pareggio tra costi e ricavi. L'Istituto Autonomo per le Case Popolari della Provincia di Caserta ha costruito e gestisce un patrimonio considerevole, costituito da circa 7.600 abitazioni di E.R.P. economica e popolare, realizzate con fondi pubblici, fondi agevolati, mutui sostenuti da contributo statale e fondi propri.

E' essenziale, dunque, che nel rinnovato processo di modernizzazione e nel rispetto del generale principio costituzionale di imparzialità e buon andamento della Pubblica Amministrazione, le Autorità coinvolte individuino percorsi snelli, chiari ed efficaci se, come si sente da più parti, il benessere di una società si misura – innanzitutto - dalla qualità dei servizi resi alla collettività.

Articolo 3

Missione istituzionale

L'attività dell'Ente si informa a una missione altamente sociale e morale, che si esprime nel costante impegno per la tutela e lo sviluppo del patrimonio di edilizia residenziale pubblica, destinato a rispondere alla domanda di abitazione delle categorie socialmente deboli, che non sono in grado di accedere al mercato immobiliare.

Tale missione si realizza attraverso:

1. la realizzazione di nuovi alloggi;
2. la conservazione e tutela del suo patrimonio immobiliare, tramite interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria;
3. la valorizzazione degli immobili non E.R.P. per recuperare risorse da destinare alla gestione E.R.P.;
4. la corretta ed efficiente gestione delle procedure amministrative con l'utenza locativa;
5. la corretta ed efficiente gestione amministrativa, finanziaria e contabile delle attività costruttive,
6. la valorizzazione delle proprie potenzialità in un'ottica di incremento ed innovazione delle attività storiche, al fine di recuperare risorse per la gestione E.R.P.;
7. la collaborazione con gli enti deputati alla programmazione delle risorse e degli interventi di edilizia sociale, al fine di individuare le migliori soluzioni possibili;

A. questi capisaldi storici della missione istituzionale dell'Ente, oggi sicuramente ve n'è da aggiungere un altro, scaturito dalla vetustà di buona parte del patrimonio immobiliare sin qui realizzato. Si tratta dell'opportunità di effettuare, in luogo di interventi ordinari e straordinari di natura conservativa, interventi che ridisegnino radicalmente alcuni siti abitativi, anche con opere di abbattimento e ricostruzione totale o parziale, con miglioramenti strutturali e riqualificanti del tessuto urbano, sociale ed economico di riferimento.

ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI

della Provincia di Caserta

Piano della PERFORMANCE 2017 - 2019

Articolo 4

Visione

La missione istituzionale dell'Istituto va perseguita tenendo ben presente la complessità dell'ambito di intervento costituito da un contesto operativo estremamente articolato nelle sue diverse componenti normative, territoriali, storiche ed economico-finanziarie.

A tal fine, sarà indispensabile tener conto nel processo di pianificazione strategica di tutte quelle componenti che possono facilitare il raggiungimento degli obiettivi fissati, quali ad esempio:

- lo sviluppo professionale delle risorse umane a disposizione;
- l'utilizzo della tecnologia per l'attuazione di soluzioni innovative e semplificatrici;
- la continua ricerca di soluzioni procedurali e gestionali innovative ed adeguate al rispetto delle complesse normative esistenti.

Articolo 5

Stato dell'arte

Purtroppo il nobile intento di consentire ai più deboli di avere un alloggio dignitoso e che ha consentito all'IACP di Caserta di essere un punto di riferimento per tutta la provincia da oltre mezzo secolo per tale scopo, ha incontrato, negli ultimi anni, un forte ostacolo costituito dalla crescente scarsità di risorse pubbliche destinate all'E.R.P. ed all'assenza di una riforma organica, a livello nazionale e regionale, sull'argomento, che ha mantenuto inalterate negli anni le esigenze di seguito elencate:

1. interruzione dei tradizionali e normali trasferimenti finanziari per la realizzazione di interventi costruttivi di edilizia sovvenzionata, per la manutenzione straordinaria degli immobili, per il pagamento dei maggiori oneri di esproprio, per la eliminazione delle barriere architettoniche, per la formazione dell'anagrafe del patrimonio e dell'utenza;
2. impossibilità dell'Ente di poter attivare nuovi procedimenti per poter usufruire direttamente dei mutui della Cassa DD.PP. e/o di poter ricorrere a finanziamenti del sistema bancario;
3. mancata applicazione da parte della Regione Campania della L. 19/97, relativa all'adeguamento dei canoni di locazione in rapporto alla necessità di coprire interamente i costi di gestione;
4. necessità di garantire comunque all'utenza dell'Ente l'erogazione dei servizi fondamentali, l'impostazione di nuovi programmi edilizi di recupero e nuove costruzioni, di continuare nell'opera di risanamento finanziario ottimizzando la spesa, di riduzione del contenzioso e di aumento del recupero di quanto dovuto da assegnatari ed acquirenti.

A tale situazione l'Istituto sta ponendo rimedio con un apposito piano di risanamento finanziario, che ha permesso di portare avanti la gestione ordinaria dell'Ente senza permettere, però, di traguardare gli obiettivi che la missione istituzionale richiederebbe, atteso che continuano a sussistere tutta una serie di condizioni che minano fortemente le stesse possibilità di sopravvivenza dell'Istituto e che sono superabili solo con decisioni di altri Enti ed Istituzioni.

Alla base del Piano di Risanamento vi è la ricerca di nuove opportunità nell'ambito della gestione territoriale dell'Edilizia Residenziale Pubblica che l'Istituto deve cercare di cogliere per superare le

ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI

della Provincia di Caserta

Piano della PERFORMANCE 2017 - 2019

storiche problematiche esistenti che influenzano, comunque, molto negativamente il perseguimento della relativa missione istituzionale.

E' soprattutto nella ricerca di queste nuove opportunità che l'Istituto deve concentrare i suoi sforzi, nella speranza che la riforma regionale attualmente in atto (specialmente per l'adeguamento ai canoni locativi) e, auspicabilmente, anche un intervento legislativo nazionale (specialmente nel campo della fiscalità, in quello delle regole sulla vendita degli immobili ed in quello delle risorse da destinare all'edilizia sociale) contribuisca a risolvere le altre problematiche più strutturali.

Il presente piano viene ad inserirsi nel contesto della Regione Campania dove la mancata riforma dell'ordinamento degli II.AA.CC.PP. (attualmente in atto) da anni affidata a gestioni commissariali, rende non facilmente omologabile l'ordinamento di questo Ente a quello proprio dei Comuni della provincia, delle Regioni, degli uffici periferici dello Stato e di altri enti pubblici non economici. Pertanto, si configura un'accentuata tipicità degli II.AA.CC.PP. campani con la conseguente non trascurabile difficoltà di applicare agli stessi, modelli di organizzazione e di controllo previsti per altre amministrazioni. In questa condizione, conseguentemente, è richiesta una più complessa attività di analisi ai fini della definizione del Piano Performance.

E' da evidenziare, inoltre:

- che è in atto, come accennato, la trasformazione dei 5 II.AA.CC.PP. campani (tra i quali, dunque, anche lo IACP di Caserta) in Agenzia Regionale (tant'è che, in esecuzione di precedenti atti Regionali, con Decreto del Presidente della Giunta della Regione Campania n.134 del 24/05/2016, è stato nominato un Commissario Straordinario con il compito di avviare e concludere entro 120 giorni il processo di incorporazione degli attuali II.AA.CC.PP. Campani nella neo istituita Agenzia Regionale "ACER");
- che con Delibera n.673 del 29/11/2016 e Decreto del Presidente della Giunta Regionale n.5 dell'11/01/2017 (pubblicato sul BURC n.5/2017) è stato disposto il rinnovo dell'incarico di Commissario Straordinario dell'ACER, nonché di Commissario Straordinario degli Istituti Autonomi Case Popolari, fino alla nomina, a norma di Statuto, degli Organi Istituzionali dell'ACER, al fine di assicurare la conclusione delle complesse ed articolate attività del procedimento di incorporazione degli Istituti Autonomi Case Popolari della Campania.
- che con Decreto del Commissario Straordinario dell'ACER n° 1 del 09.06.2016, l'Avv.Maria Imparato è stata nominata Sub Commissaria dell'IACP di Caserta;
- che il Direttore Generale (Responsabile Anticorruzione dell'Ente) è andato in pensione in data 31/10/2016;
- che con Decreto del Sub Commissario Straordinario ACER AVV. Maria Imparato, n° 16 del 10/10/2016, l'Ing. Attilio Reggiani, già Dirigente del Settore Tecnico, è stato nominato Direttore Generale dell'Ente;
- che, a seguito di tale atto, ha assunto, in aggiunta alle precedenti, ulteriori attività con relative responsabilità (tra le quali anche quella di Responsabile Anticorruzione);
- che l'Ente è da tempo sotto organico;
- Ciò premesso, l'Ente risulta ad oggi impegnato nella cura delle proprie attività istituzionali originarie, assicurando i servizi di competenza, e nel contempo dedito ad attività propedeutiche e finalizzate alla incorporazione nella costituenda ACER. Si prospetta pertanto un periodo di vigenza del presente Piano (seppur riportante al suo interno cenni ad una previsione triennale) che non dovrebbe superare il 2017. Una volta conclusosi il processo di organizzazione dell'Agenzia, dovrà essere redatto ed approvato dai relativi organi amministrativi il Piano ad essa specificamente dedicato.

ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI

della Provincia di Caserta

Piano della PERFORMANCE 2017 - 2019

Articolo 6

Obiettivi strategici triennio 2017 - 2019

L'Ente risulta ad oggi impegnato, in sostanza, nella cura delle proprie attività istituzionali originarie, assicurando i servizi di competenza, e nel contempo dedito ad attività propedeutiche e finalizzate alla incorporazione nella costituenda ACER.

Sulla scorta di quanto detto in precedenza, è possibile fornire un elenco, non in ordine di priorità/importanza, degli obiettivi fondamentali che, possono definirsi strategici e che informeranno la gestione dell'Istituto nel triennio 2017-2019;

Poiché tali obiettivi permetterebbero di perseguire fondamentali finalità istituzionali, essi rappresentano il punto di riferimento per la cosiddetta performance organizzativa dell'Ente e, a cascata, costituiranno gli obiettivi più importanti per la cosiddetta performance individuale.

Essi saranno soggetti ad un aggiornamento ed ad una revisione annuale sulla base delle informazioni che la gestione stessa fornirà:

1. Ricognizione economica-finanziaria-patrimoniale dell'Ente – Presentazione rendiconto finale dell'Ente;
2. Gestione dei processi di vendita alloggi e ricognizione dei pagamenti delle rate di ammortamento dei mutui;
3. Costituzione di nuovi condomini autonomi;
4. Aggiornamento piano di vendita degli immobili ad uso abitativo;
5. Recupero morosità;
6. gestione condomini misti;
7. verifica morosità relativa ai canoni di locazione in fascia massima;
8. Attuazione disposto L. 190/2012;
9. Attività di ricognizione .Predisposizione della relativa attività ricognitiva finalizzata alla conclusione del procedimento di incorporazione degli IIAACCP in ACER;
10. Dematerializzazione;
11. ottimizzazione del processo di rappresentanza a difesa dell'Ente nelle liti dinnanzi al giudice di Pace e alle autorità giurisdizionali competenti, al fine di limitare l'affidamento di incarichi per specifiche vertenze legali;
12. Gestione dei rapporti connessi alla posizione giuridica del personale, sviluppo della formazione ed aggiornamento professionale;
13. Monitoraggio costante delle pratiche di recupero morosità con verifica del rispetto degli accordi stipulati dagli assegnatari;
14. Revisione del sistema di catalogazione dei fabbricati – aggiornamento banca dati . Adozione di un SIT/SIG (sistema informatico territoriale o geografico);
15. Ricognizione del patrimoni, l'anagrafica dello stesso, l'inventario e l'identificazione catastale dei cespiti;
16. Rendicontazione spese effettuate e importi residuali L. 560/1993;
17. Implementazione di una banca dati per emergenze con distinzione tra richieste evase e da evadere;
18. Promozione di maggiori livelli di trasparenza e implementazione della comunicazione con i cittadini anche attraverso lo sviluppo dell'informatizzazione;

*ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI
della Provincia di Caserta*

Piano della PERFORMANCE 2017 - 2019'

19. Ricognizione delle posizioni giuridiche sotto il profilo contrattuale e previdenziale dell'IACP, con allineamento, ove necessario, delle posizioni previdenziali risultanti presso l'INPS/INPDAP e definizione dei trattamenti di quiescenza.

Tali obiettivi strategici dovranno ispirare il contenuto dei principali obiettivi che saranno assegnati al personale dell'Istituto, a vari livelli, secondo la procedura prevista dal nuovo metodo di valutazione della performance che si allega. Eventuali modifiche al predetto metodo di valutazione sono demandate al Direttore Generale dell'Ente.

Allegati:

- Sistema di misurazione Performance IACP CE;

*Istituto Autonomo per le case popolari della
Provincia di Caserta*

**Sistema di valutazione e misurazione
della performance**

INDICE

CAPITOLO 1

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

- 1.1. Premessa
- 1.2. Assetto istituzionale e organizzativo
- 1.3. Ciclo della performance dell'IACP Caserta
- 1.4. Obiettivi strategici e operativi

CAPITOLO 2

MISURAZIONE PERRFOMANCE

- 2.1 MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE DIRIGENTI.
- 2.2 MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'.
- 2.3 MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERSONALE DIPENDENTE NON P.O. – UFFICI.

CAPITOLO 1

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

1.1. Premessa

Il presente documento si propone di definire il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'IACP di Caserta. Tale sistema si ispira alle disposizioni dettate dal D.Lgs. 150/2009, nonché ai ventilati maggiori criteri di flessibilità dell'annunciata riforma Madia sulla produttività.

In particolare definisce:

- il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente e delle sue unità organizzative;
- il sistema di valutazione della performance individuale:
 - a. dei Dirigenti;
 - b. degli incaricati di posizione organizzativa e Alte Professionalità;
 - c. del restante personale.

1.2. Assetto istituzionale e organizzativo

Per quanto riguarda natura, finalità e attività dell'Istituto si rinvia allo Statuto.

L'IACP Caserta è un ente pubblico non economico con la seguente consistenza di personale al 21/02/2017:

- 1 Direttore Generale / Dirigente;
- 14 Dipendenti di categoria D;
- 30 Dipendenti di categoria C;
- 7 Dipendenti di categoria B;
- 2 Dipendenti di categoria A.

Il personale ammonta, complessivamente, a 54 unità.

Il confronto con altri enti gestori di E.R.P. denuncia una carenza di personale dirigenziale e non, aggravata dalle limitazioni al turnover e dal continuo pensionamento dei dipendenti storici dell'Ente.

Per quanto attiene le caratteristiche strutturali del personale, si evidenzia che il 63% dei dipendenti ha superato i 50 anni.

Per quanto riguarda il livello di istruzione, i dipendenti in possesso del diploma di laurea sono 17, così distribuiti:

- 1 Dirigenti;
- 9 categorie D;
- 5 categoria C;
- 2 categoria B.

Risultano attualmente:

- 6 incaricati di Posizione Organizzativa [ex art. 8, c.1, lettera a) del CCNL 03/03/1999];
- 0 Alte Professionalità [ex art. 8, c.1, lettera b) del CCNL 03/03/1999];

Sono organi dell'IACP Caserta

- a) il Commissario Straordinario
- b) Il Revisore Unico;
- c) L'OIV.
- d) il Sub Commissario Straordinario

Sono Organi gestionali il Direttore Generale che ricopre anche il ruolo di Dirigente Tecnico e ad interim Amministrativo-contabile

La struttura organizzativa dell'Ente si articola:

- 1) nella Direzione Generale;
- 2) in Settori;
- 3) in Uffici.

1.3 Ciclo della performance dell'IACP Caserta

Il ciclo della performance prevede:

- l'individuazione delle missioni e degli obiettivi che si intendono conseguire;
- la rilevazione e misurazione dei risultati;
- la valutazione della performance;
- utilizzo dei sistemi premianti secondo i criteri di valorizzazione del merito.

1.4 Obiettivi Strategici e Obiettivi Operativi

Nei Piani della Performance dell'Ente vengono riportati gli obiettivi strategici che hanno come scopo il perseguimento di fondamentali finalità istituzionali e rappresentano il punto di riferimento per la cosiddetta performance organizzativa dell'Ente. Costituiscono, inoltre, gli obiettivi più importanti per la cosiddetta performance individuale. Sono soggetti ad aggiornamento ed a revisione annuale sulla base di informazioni fornite dagli organi di gestione dell'Ente.

Gli obiettivi strategici ispirano il contenuto dei principali obiettivi assegnati al personale dell'Istituto, a vari livelli, secondo lo schema seguente:

1. L'Organo Politico fissa gli obiettivi strategici dell'Ente con l'approvazione del Piano Performance;
2. Gli obiettivi dei Dirigenti vengono scomposti in tanti obiettivi operativi per Servizi / P.O / A.P., ed informano anche l'operato degli uffici con i dipendenti assegnati *[pertanto:*
 - *nella valutazione di un Dirigente, si terrà conto:*
 - *dei valori di performance conseguiti dai Settori e dalle P.O. dallo stesso coordinati;*
 - *dei valori di performance conseguiti dagli uffici alle dirette dipendenze del Dirigente da valutare;*
 - *nella valutazione di P.O. (Posizioni Organizzative) / A.P.(Alte Professionalità) si terrà conto:*
 - *degli obiettivi direttamente raggiunti;*
 - *e dei valori di performance conseguiti dagli uffici coordinati;*

Al raggiungimento degli obiettivi assegnati corrisponderà in misura proporzionale:

- un miglioramento dei servizi resi all'utenza;
- un miglioramento della performance dell'amministrazione;
- un più efficiente impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi (infatti all'ottimizzazione ed aumento della produzione interna corrisponderà una riduzione del ricorso a soggetti esterni);
- una migliore qualità ed una maggiore quantità di prestazioni e servizi erogati;

CAPITOLO 2 . MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

2.1. MISURAZIONE PERFORMANCE – DIRIGENTI

La performance di ogni Dirigente dell'Ente sarà valutata dall'OIV sulla scorta del regolamento per la valutazione e la premialità dei dirigenti dell'ENTE.

2.2 MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA' (PERFORMANCE INDIVIDUALE ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato)

La performance di ogni dipendente dell'Ente (incaricato di P.O.) sarà valutata, rispetto agli obiettivi assegnati/risultati raggiunti, secondo gli indici di valutazione riportati di seguito:

25% Intensità/risultati:	rapporto tra risultati attesi e conseguiti assegnati nell'anno
35% Obiettivi:	obiettivi raggiunti
10% Speditezza:	completamento degli obiettivi assegnati entro i termini attesi
10% Autonomia:	capacità di gestire in modo autonomo le attività ed il personale assegnato
10% Comportamento:	comportamento generale
10% Uffici:	media ponderata dei risultati in percentuale ottenuti dai diversi uffici

All'esito della valutazione verrà definita l'indennità di risultato spettante, che varierà in base alle percentuali finali ottenute per i già citati indici "intensità", "speditezza", "autonomia", "Uffici", "personale assegnato".

Al termine della valutazione avremo una percentuale globale dei risultati raggiunti che sarà assunta quale valore finale della performance della P.O.

Ogni responsabile P.O. dovrà produrre alla fine dell'anno una relazione delle attività svolte con particolare riferimento agli obiettivi assegnati con indicazione delle eventuali criticità rilevate (anche quelle segnalate dagli uffici).

Sulla base di tale relazione il Dirigente potrà decidere se rinnovare o meno l'incarico.

2.3 MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE (personale dipendente non P.O. - Uffici)

La performance di ogni dipendente dell'Ente (non incaricato di P.O.) sarà valutata secondo gli indici di misurazione e valutazione riportati di seguito:

Dato un valore max del 100%, di questo:

- fino al 25% sarà attribuito per "Intensità": ovvero il rapporto tra risultati conseguiti ed attesi. Tale indice di valutazione è legato in sostanza alla quantità di lavoro espletato, capacità di realizzare i volumi di lavoro richiesti.
- fino al 35% per "Obiettivi": numero obiettivi raggiunti;
- fino al 10% per "Speditezza": procedimenti completati entro i termini attesi;
- fino al 10% per "Autonomia": capacità di gestione dei procedimenti in modo autonomo. Tale indice di valutazione è legato in sostanza alla qualità del lavoro espletato,

testimoniata dall'assenza di errori e imperfezioni che ne richiedano la correzione ed all'esecuzione delle attività con impegno e senso di responsabilità;

- fino al 20% per **Comportamento generale**: grado di cooperazione, disponibilità, collaborazione, nei confronti di utenti, colleghi e superiori, rispetto delle regole, cura ed attenzione a fascicoli, strumenti di lavoro in uso, locali ove viene svolta l'attività.

All'esito della misurazione e valutazione della performance individuale (da parte dei Responsabili d'Ufficio e /o Dirigenti mediante schede di valutazione appositamente predisposte), sarà corrisposto un **premio produttività** che varierà in base alla valutazione ottenuta da ciascun dipendente, alla presenza effettiva, ed alla categoria di appartenenza.

Si riportano di seguito **i pesi ponderali attribuiti alle diverse categorie (A,B,C,D)** che saranno considerati per la determinazione di un divisore unico sulla base del quale determinare il valore nominale delle quote di premio spettanti rispetto agli importi stabiliti dalla contrattazione integrativa decentrata per la produttività:

- Categoria D: 1,30;
- Categoria C: 1,20;
- Categoria B: 1,10;
- Categoria A: 1,00;

- **INTENSITA'/RISULTATI** (è il rapporto tra i risultati attesi , assegnati dal responsabile dell'U.O. di appartenenza, e quelli conseguiti)

- Risultato atteso: (viene definito un valore atteso, ad. esempio 10 volture);
- Risultato conseguito: (viene riportato il valore conseguito: 9 volture)

- **OBIETTIVI** (è legato al numero degli obiettivi effettivamente raggiunti):

- Attività non completata / Obiettivo non raggiunto = 0
- Attività completata in parte / Obiettivo parziale = valore attribuibile: 0,5
- Attività completata / Obiettivo raggiunto = 1

- **SPEDITEZZA**:

- Attività non completata nei termini = 0
- Attività completata nei termini = 1

- **AUTONOMIA**:

- Attività svolta in modo non autonomo = 0
- Attività svolta in modo semi autonomo = 0,2; 0,4; 0,6, 0,8
- Attività svolta in modo autonomo = 1

- **COMPORAMENTO**:

- la misurazione verrà effettuata indicando i seguenti valori: 0; 0,2; 0,4; 0,6; 0,8; 1; in base al grado di cooperazione, disponibilità, collaborazione, nei confronti di utenti, colleghi e superiori, rispetto delle regole, cura ed attenzione a fascicoli, strumenti di lavoro in uso, locali ove viene svolta l'attività.

Verrà poi effettuata una valutazione di ogni indice caratteristico, sulla base della misurazione fatta, come di seguito riportato:

1. Per l'intensità: 10 procedimenti completati su 10? = spetterà al dipendente il 100% di premio del 25% previsto per l'indice "intensità";
2. Per obiettivi: 10 obiettivi raggiunti? spetterà al dipendente il 100% di premio del 35% previsto per l'indice "intensità";
3. Per la speditezza: 1 procedimento su 10 non completato entro i termini attesi? = spetterà al dipendente il 90% del 10% previsto per l'indice "speditezza";
4. Per l'autonomia: si terrà in considerazione la capacità o meno di operare senza indicazioni da parte dei Responsabili (Coinvolgimento dei Dirigenti/Responsabili di riferimento per quanto strettamente necessario = 100% del 10% previsto per autonomia; Coinvolgimento in parte dei Dirigenti/Responsabili di riferimento per quanto non strettamente necessario = 50% del 10% previsto per autonomia; Coinvolgimento dei Dirigenti/Responsabili di riferimento in tutte le fasi del procedimento = 0% del 10% previsto per autonomia);
5. Per il comportamento generale: la valutazione verrà effettuata attribuendo un valore percentuale tra 0% e 100% del 20% previsto per comportamento generale, in base al grado di cooperazione, disponibilità, collaborazione, nei confronti di utenti, colleghi e superiori, rispetto delle regole, cura ed attenzione a fascicoli, strumenti di lavoro in uso, locali ove viene svolta l'attività.

In base alla valutazione percentuale totale dei tre indici di valutazione verranno definiti gli eventuali premi spettanti.

Dati ad esempio:

- un importo ipotetico di euro 20.000,00 per produttività (l'importo reale sarà stabilito in sede di contrattazione integrativa decentrata);
- quattro categorie: A, B, C, D (quale è il caso di questo IACP);
- 14 dipendenti di cat. D; 30 cat. C; 7 cat. B; 2 cat. A; (quale è il caso di questo IACP);
- pesi attribuiti per la categoria D: 1,30; C: 1,20; B: 1,10; A: 1,00 (come già in precedenza indicato);

l'importo massimo da destinare al personale dipendente sarà così calcolato:

1. determinazione del divisore:

$$\text{Divisore} = (\text{peso cat. D} \times \text{quantità D}) + (\text{peso cat. C} \times \text{quantità C}) + (\text{peso cat. B} \times \text{quantità B});$$

2. determinazione del valore nominale :

$$\text{Valore nominale} = (\text{importo produttività} / \text{divisore})$$

3. determinazione della quota pro-capite:

$$\text{Quota pro-capite} = \text{valore nominale} \times \text{peso categoria}$$

- 4.

corrispondere all'importo ipotetico assegnato per produttività in CCDI);

5. determinazione dei premi per singolo dipendente in base alla misura della performance dei parametri (Intensità, Obiettivi, Speditezza, Autonomia, Comportamento) conseguiti.

Il tutto sintetizzato nelle tabelle che seguono.

L'importo per produttività, come detto, sarà suddiviso secondo il calcolo riportato nelle seguenti tabelle, al fine di ottenere gli importi massimi da destinare al personale dipendente dell'Ente in base alla categoria di appartenenza.

TABELLE DI CALCOLO

Importo produttività (IPOTETICO)		Divisore		Totali annui	
	20.000		56.10		
Peso Categoria D	1,30	valore nominale	€ 356.50	cat. D	€ 3.707,60
Peso Categoria C	1,20	Quota Procapite D (importo annuo lordo)	€ 463.45	8	
Peso Categoria B	1,10	Quota Procapite C (importo annuo lordo)	€ 427.80	Cat. C	€ 12.834,00
Peso Categoria A	1,00	Quota Procapite B (importo annuo lordo)	€ 392.15	30	
Quantità D	14	Quota Procapite A (importo annuo lordo)	€ 356.50	Cat. B	€ 2.745,05
Quantità C	30			7	
Quantità B	7			Cat. A	€ 713,00
Quantità A	2			2	
					€ 20.000,00

Legenda Tabelle di calcolo

Divisore = (peso cat. D x quantità D) + (peso cat. C x quantità C) + (peso cat. B x quantità B);

Valore nominale = (importo produttività / divisore)

Quota pro-capite = valore nominale x peso categoria

gli indici), potranno essere calcolate le quote di premio eventualmente spettanti secondo le schede che seguono:

ESEMPI DI SCHEDE DI VALUTAZIONE DIPENDENTI

CALCOLI (esempio su categoria B)	
Max erogabile	€ 392,15
25% del max per intensità/risultati	€ 98,04
35% del max per obiettivi	€ 137,25
10% del max per speditezza	€ 39,22
10% del max per autonomia	€ 39,22
20% del max comportamento	€ 78,43
Percentuale valutazione	
intensità - percentuale ottenuta	100
obiettivi - percentuale ottenuta	100
speditezza - percentuale ottenuta	100
autonomia - percentuale ottenuta	100
comportamento generale - perc.ott.	100
Tot premio ottenuto	€ 392,15

CALCOLI (esempio su categoria C)	
Max erogabile	€ 427,80
25% del max per intensità/risultati	€ 106,90
35% del max per obiettivi	€ 149,73
10% del max per speditezza	€ 42,78
10% del max per autonomia	€ 42,78
20% del max comportamento	€ 85,56
Percentuale valutazione	
intensità - percentuale ottenuta	100
obiettivi - percentuale ottenuta	100
speditezza - percentuale ottenuta	100
autonomia - percentuale ottenuta	100
comportamento generale - perc.ott.	100
Tot premio ottenuto	€ 427,80

CALCOLI (esempio su categoria D)	
Max erogabile	€ 463,45
25% del max per intensità/risultati	€ 115,86
35% del max per obiettivi	€ 162,21
10% del max per speditezza	€ 46,35
10% del max per autonomia	€ 46,35
20% del max comportamento	€ 92,69
Percentuale valutazione	
intensità - percentuale ottenuta	100
obiettivi - percentuale ottenuta	100
speditezza - percentuale ottenuta	100
autonomia - percentuale ottenuta	100
comportamento generale - perc.ott.	100
Tot premio ottenuto	€ 463,45

CALCOLI (esempio su categoria A)	
Max erogabile	€ 356,50
25% del max per intensità/risultati	€ 89,13
35% del max per obiettivi	€ 124,78
10% del max per speditezza	€ 35,35
10% del max per autonomia	€ 35,35
20% del max comportamento	€ 71,30
Percentuale valutazione	
intensità - percentuale ottenuta	100
obiettivi - percentuale ottenuta	100
speditezza - percentuale ottenuta	100
autonomia - percentuale ottenuta	100
comportamento generale - perc.ott.	100
Tot premio ottenuto	€ 356,50

La media ponderata delle percentuali degli indici di valutazione sarà assunta come valore finale della performance individuale.

La performance individuale sarà data dunque dalla media percentuale ponderata dei punteggi finali ottenuti e dovrà essere almeno superiore o uguale a 50% (cio' in considerazione delle diverse variabili che possono incidere sul raggiungimento o meno degli obiettivi: nuovi vincoli normativi, impedimenti e ritardi non dipendenti dal singolo dipendente/ufficio, ecc. ecc.)

2.1.2 Fasce di merito

Valori di performance individuale compresi tra 0% e 49% (fascia bassa) saranno considerati insufficienti e, pertanto, non consentiranno l'accesso al premio di produttività, né a graduatorie per eventuali progressioni orizzontali.

Valori di performance compresi tra il 51% e l'84% (fascia media) saranno considerati sufficienti e, pertanto, consentiranno l'accesso sia al premio di produttività che all'inserimento in graduatorie per eventuali progressioni orizzontali che saranno costruite sulla base dei punteggi ottenuti dai diversi dipendenti.

Valori di performance individuale compresi tra l'85% ed il 100% (fascia alta – premio alfa) saranno considerati soddisfacenti e, pertanto, oltre a consentire l'accesso al premio di produttività ed all'inserimento in graduatorie per eventuali progressioni orizzontali che saranno costruite sulla base dei punteggi ottenuti dai diversi dipendenti, consentiranno anche l'accesso ad un premio ulteriore (fascia alta – premio beta) dato dalla distribuzione in modo proporzionale (cioè sempre secondo i parametri seguiti per la distribuzione del premio produttività di partenza) delle economie realizzate nell'ambito della stessa fascia e della fascia media. L'importo del premio beta potrà essere uguale ma non superiore al premio alfa già conseguito [cioè se il premio alfa è di 100 euro il premio beta aggiunto potrà essere al massimo di 100 euro. Nell'esempio in questione, dunque, il totale (premio alfa + premio beta) sarà al max di euro 200]. In caso di superamento, la quota eccedente costituirà un'economia sulla voce della performance dell'anno di riferimento ed andrà ad incrementare le disponibilità di tale voce di salario accessorio del periodo successivo.

In ogni caso, in linea generale, l'importo del premio di produttività legato alla performance individuale non potrà superare i limiti eventualmente previsti dai Contratti Collettivi Nazionali, dal Contratto Integrativo Decentrato d'Istituto e dalle vigenti normative in materia.

P.S. Il presente sistema di valutazione sarà sottoposto a revisione periodica in relazione a mutamenti nei contesti organizzativi ed alle esigenze di evoluzione e miglioramento del sistema di valutazione. Eventuali modifiche rilevanti saranno effettuate in accordo con i Dirigenti ed OIV.

Rispetto delle disposizioni normative in materia di anticorruzione

Denominazione/ Ragione Sociale dell'ente	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT) 2013-2019			CODICE DI COMPORTAMENTO		RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)	Indicazione dell'ONV o altro organismo con le medesime funzioni	Menzione dell'eventuale mancato adempimento di uno o più degli obblighi di cui alle colonne precedenti
	Adozione [sì/no]	Estremi dell'atto di adozione	Link alla pubblicazione del Piano sul proprio sito istituzionale	Adozione [sì/no]	Link alla pubblicazione del Codice di comportamento sul proprio sito istituzionale			
ACER CAMPANIA								
I.A.C.P. AVELLINO								
I.A.C.P. BENEVENTO								
I.A.C.P. CASERTA	SI	DECRETO COMMISSARIALE N° 1 DEL 31/03/2017	http://www.lasp.caserta.it/diposizioni generali/piano-di-prevenzione-della-corruzione.html	SI	http://www.lasp.caserta.it/files/trasparenza/anticorruzione/nuovo_all_5.pdf	Ing. Anella Reddani	Dot. Giancarlo Scuncio	
I.A.C.P. NAPOLI								
I.A.C.P. SALERNO								

