

ATER MATERA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE

2022 – 2024

Piano Triennale della Performance, integrato con i diversi documenti di programmazione dell'Ente, redatto secondo le logiche di pianificazione dettate dall'art. 6 del D.L. 80/2021 e delle Linee Guida della Funzione Pubblica del dicembre 2021

SOMMARIO

PREMESSA.....	2
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE	3
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	5
2.1 Sottosezione di programmazione: Valore pubblico.....	5
2.2. Sottosezione di programmazione: Performance.....	10
2.3 Sottosezione di programmazione: rischi corruttivi e trasparenza	19
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	25
3.1 Sottosezione di programmazione – Struttura organizzativa	25
3.2 Sottosezione di programmazione – Organizzazione del lavoro agile	27
3.3 Sottosezione di programmazione – Piano triennale dei fabbisogni di personale	30
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	45

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, adottino entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Integrato di Attività e Organizzazione – identificato con l'acronimo PIAO – di durata triennale, con aggiornamento annuale.

Per l'anno 2022, sulla base delle previsioni dettate dal decreto “Milleproroghe” varato il 23 dicembre 2021 scorso dal Consiglio dei Ministri, il termine è stato previsto al 30 aprile 2022. Il D.M. n.36/2022 ne ha ulteriormente differito l'adozione al 30 giugno 2022.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzare e semplificare molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, e che finora avevano, invece, una propria autonomia con riferimento alle tempistiche, ai contenuti e alle norme di riferimento.

Nonostante l'ATER di Matera non rientri tra le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti ed in attesa di conoscere le modalità di redazione del PIAO in forma semplificata, “pensato” per le piccole pubbliche amministrazioni, l'Amministrazione di questa Azienda ha ritenuto opportuno redigere il presente documento sulla base della bozza delle Linee Guida per la compilazione del PIAO, già approvata in Conferenza Stato-Regioni nel Dicembre 2021, facendo propria la struttura ed il metodo di lavoro proposti dalla Funzione Pubblica.

Gli obiettivi principali di tale scelta sono quattro:

1. semplificare e trasformare i numerosi “silos programmatici” in una programmazione integrata, con lo scopo di innovare la Pubblica Amministrazione italiana
2. sviluppare qualità e resilienza programmatica
3. favorire l'integrazione tra le prospettive programmatiche
4. garantire e migliorare la qualità dei servizi

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

L'ATER, Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale Pubblica, è un Ente pubblico dotato di personalità giuridica e di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile.

Ha sede in Matera alla via B. Croce n. 2 ed opera sull'intero territorio provinciale.

L'attuale denominazione è stata assunta a seguito della Legge Regionale n. 29 del 24-6-1996, che ha sostituito la vecchia denominazione E.P.E.R., già Istituto Autonomo per le Case Popolari.

Organo di indirizzo politico-amministrativo è l'Amministratore Unico, nominato dal Consiglio Regionale di Basilicata. L'attuale Amministratore Unico è l'Avv. Lucrezia Guida, nominato con Decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 9 del 20 ottobre 2019.

L'Amministratore Unico ha la rappresentanza legale dell'Azienda, ne definisce gli obiettivi ed i programmi sulla base dei criteri e delle direttive stabilite dalla Regione.¹

Altro organo dell'Ente è il Collegio dei Revisori attualmente così costituito:

- Dott. Francesco DE ROSA Presidente;
- Dott.ssa Addolorata Jessica COCO Componente;
- Dott.ssa Anna IERVOLINO Componente;

nominato con decreto del Presidente del Consiglio Regionale della Regione Basilicata n. 36 del 04 febbraio 2020.

Esercitano funzioni consultive:

- il Comitato Provinciale d'Indirizzo per l'Edilizia Residenziale, deputato ad esprimere pareri e formulare proposte in ordine ai piani di attività, ai bilanci ed ai consuntivi di gestione, nonché su questioni e su atti di particolare rilievo o gestionali;
- il Comitato Tecnico al quale sono attribuite le funzioni già esercitate dalle Commissioni Tecniche istituite ai sensi dell'art. 63 della Legge 22 ottobre 1971 n. 865 e successive modifiche ed integrazioni.

Tale organismo esprime, altresì, parere obbligatorio relativamente a:

- atti tecnici ed economici relativi agli interventi di edilizia residenziale pubblica sovvenzionata o agevolata realizzati dai Comuni;
- congruità economica dei programmi di intervento di edilizia sovvenzionata ammessi a finanziamento con provvedimento regionale, esprimendosi sul rispetto dei vincoli tecnico - dimensionali ed economici, nonché sull'applicazione delle maggiorazioni ammesse ai massimali di costo deliberati dalla Giunta regionale;
- richiesta di autorizzazione al superamento dei massimali di costi ammissibili.

¹ Legge Regionale n.29 del 24.06.1996

In particolare, ai sensi della Legge Regionale n. 29 del 24-6-1996, le funzioni assegnate all'Ater sono principalmente le seguenti:

- attuare interventi di edilizia residenziale sovvenzionata, agevolata e convenzionata diretti alla costruzione di nuove abitazioni, nonché interventi di urbanizzazione primaria e secondaria, infrastrutture e servizi di riqualificazione urbana ed ambientale;
- progettare programmi integrati e programmi di recupero urbano e/o eseguire opere di edilizia e di urbanizzazione per conto di enti pubblici o privati;
- svolgere attività per nuove costruzioni e/o per il recupero del patrimonio immobiliare esistente, collegati ai programmi di edilizia residenziale;
- gestire il proprio patrimonio nonché svolgere ogni attività di edilizia residenziale pubblica rientrante nei fini istituzionali e conforme alla normativa statale e regionale;
- formulare proposte sulle localizzazioni degli interventi di edilizia residenziale pubblica.

Ai sensi della L. Regionale n.11/2006, sono sottoposti a controllo preventivo di merito e di legittimità del Consiglio Regionale, su proposta della Giunta Regionale, secondo le rispettive competenze sulla base delle disposizioni normative e statutarie vigenti:

- i bilanci di previsione annuali e pluriennali e relative variazioni, i conti consuntivi;
- gli Statuti;
- le assunzioni del personale, le dotazioni organiche e le relative variazioni;
- la costituzione di aziende, la partecipazione a società di capitale, gli atti costitutivi e modificativi di forme associative, gli atti dispositivi del patrimonio;
 - la contrazione di mutui, le emissioni di prestiti obbligazionari, l'assunzione di obbligazioni di garanzia in favore di terzi.

L'Ater opera con risorse proprie e/o derivanti da finanziamenti regionali, nazionali e comunitari. Non riceve trasferimenti da parte della Regione Basilicata per la gestione dell'Ente. Le fonti di entrata prevalenti sono rappresentate dai canoni locativi, dalla vendita di alloggi, dall'incameramento delle spese generali riconosciute dalla Regione per l'attuazione di interventi e di programmi di edilizia residenziale pubblica.

Il patrimonio immobiliare che l'Azienda provvederà a gestire, tra alloggi di proprietà e alloggi dello Stato, comunali e regionali, nel corso dell'esercizio finanziario 2022, tenuto conto di eventuali nuove immissioni ed alienazioni, comprenderà circa 4.550 unità immobiliari di cui 3.650 alloggi a locazione di proprietà, 650 alloggi tra regionali, demaniali ed ex demaniali passati ai comuni, circa 70 alloggi a riscatto, 65 alloggi di edilizia convenzionata, e oltre 115 unità tra locali ed uffici. I dati subiscono continue variazioni, per effetto di vendite e nuove immissioni a reddito di alloggi e locali.

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione: Valore pubblico

Le Linee Guida della CIVIT e del Dipartimento della Funzione Pubblica sul ciclo di gestione della performance, che si sono susseguite negli anni, ci insegnano che la mission delle Pubbliche Amministrazioni costituisce, all'interno del mandato istituzionale, la ragion d'essere e l'ambito in cui esse operano in termini di politiche e azioni perseguite. "La mission rappresenta l'esplicitazione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che l'organizzazione intende perseguire attraverso il proprio operato (...) tenendo conto dell'indirizzo politico, delle attese degli stakeholder e dello specifico momento storico."

Così intesa, è evidente che nella logica del P.I.A.O. la mission delle Pubbliche Amministrazioni è la creazione del valore pubblico atteso dai propri stakeholder.

Il Valore Pubblico è definito come "il livello di BENESSERE (economico, sociale, ambientale e sanitario ecc.) per i cittadini, creato da un'amministrazione pubblica o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit"². Una Pubblica Amministrazione, dunque, crea Valore Pubblico quando produce IMPATTI positivi sulle dimensioni del benessere (economico, sociale, ambientale ecc...) di cittadini e imprese interessati dalla politica e/o dal servizio reso dallo stesso ente..).

Il che accade quando riesce a gestire secondo criteri di efficienza ed economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile (la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere i bisogni dei propri utenti, la tensione continua verso l'innovazione, la riduzione del rischio di erosione a causa della poca trasparenza o della presenza di fenomeni corruttivi) in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze (sociali, economiche, etc.) degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.

L'Agenda ONU 2030, nel definire gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs), prevede nel Goal 11 l'obiettivo di più diretto interesse dell'ATER, ossia quello di *"Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili"*, esplicitato con ancora maggiore chiarezza al punto 11.1, il quale individua l'obiettivo di *"garantire a tutti, entro il 2030, l'accesso ad un alloggio e a servizi di base adeguati, sicuri e convenienti e l'ammodernamento dei quartieri poveri"*.³

La mission dell'ATER si colloca all'interno del Goal n. 11.1, ed è quella di curare la gestione degli alloggi di edilizia residenziale pubblica per l'intero territorio provinciale con lo scopo di attuare le politiche per la casa definite a livello regionale, quale strumento di tutela dei diritti sociali della persona e della famiglia.

² Progetto "VELA" Emilia Romagna

³ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

I dati relativi ai livelli occupazionali ed al tasso di povertà del territorio in cui opera l'ATER di Matera, descrivono un contesto territoriale drasticamente peggiorato negli ultimi due anni a causa della pandemia, specialmente con riferimento ai livelli occupazionali, molto al di sotto di quelli registrati nel nostro Paese e con la media Ue27. Nel secondo trimestre 2020 il tasso di occupazione tra i 20-64 anni ha registrato un -1,9% in Europa rispetto al trimestre precedente, a fronte di un -3% in Italia.⁴

Mentre il Nord Italia ha parzialmente recuperato il forte incremento nella povertà assoluta osservato nel primo anno di pandemia, nel Mezzogiorno le persone che vivono uno stato di povertà sono in crescita di quasi 196mila unità e si confermano incidenze di povertà più elevate e in aumento, arrivando al 12,1% per gli individui (a fronte dell'11,1% del 2020).

In Basilicata l'aggiornamento Istat 2021, relativo alla percentuale di popolazione che vive in alloggi inadeguati è descritto dai seguenti dati:

Indicatori proposti	Valori		
	Basilicata	Mezzogiorno	Italia
SDG 11.1.1 - Percentuale di popolazione che vive in baraccopoli urbane, insediamenti informali o alloggio inadeguato			
<i>Percentuale di persone che vivono in abitazioni con problemi strutturali o problemi di umidità (Istat, 2018, %)</i>	11,2	14,8	13,2
<i>Percentuale di persone che vivono in abitazioni sovraffollate (Istat, 2018, %)</i>	32,0	27,9	27,8
<i>Percentuale di persone che vivono in abitazioni con rumore dai vicini o dalla strada (Istat, 2018, %)</i>	7,9	10,1	10,9

Il Benessere Equo e Sostenibile (BES) che costituisce la mission istituzionale affidata all'Ater si caratterizza dunque come obiettivo di creazione di Valore in campo sociale, legato alla soddisfazione delle esigenze abitative dei ceti sociali meno abbienti e più deboli, costituendo, nel territorio di competenza, lo strumento operativo per contribuire all'affermazione del "diritto alla casa", costituzionalmente garantito.

⁴ Eurostat Statistic Explain/ sustainable development in the European Union

I principali stakeholders dell'ATER sono aggregabili in due grandi cluster:

Stakeholders Istituzionali	Comuni ed Unioni di Comuni
	Province
	Regione Basilicata
	Altre ATER
	ENEA
	Ministero Economia e Finanze
	ASL
	Vigili del Fuoco
Università degli Studi.	

Stakeholders rappresentativi di interessi sociali ed economici	Associazioni imprenditoriali delle imprese fornitrici
	Imprese singole e associate
	Associazioni dei Consumatori
	Associazioni e Sindacati degli Inquilini
	Inquilini ed aspiranti
	Organizzazioni Sindacali dei lavoratori dell'ATER

Tutto ciò premesso, la programmazione dell'ATER di medio/lungo periodo ha individuato i seguenti Obiettivi Strategici Pluriennali finalizzati alla creazione di Valore Pubblico,⁵ tali da rendere l'azione dell'Azienda sempre più rispondente alle aspettative dei suoi interlocutori e contribuire, in tal modo, al miglioramento del livello di benessere sociale, economico, ambientale del territorio in cui opera:



TRIENNIO 2022/2024

Obiettivo Strategico Pluriennale di creazione del Valore Pubblico	Indicatore di impatto (outcome)	Baseline	Target	Fonte dei dati
1 Assicurare la manutenzione degli immobili assegnati in locazione, per garantire alloggi e servizi di base adeguati, sicuri e convenienti	N. Famiglie servite/ totale delle famiglie richiedenti interventi di manutenzione	Famiglie servite nel 2021 n. 248	80% Di soddisfacimento delle richieste di interventi	Database aziendale da cui risulti il n. di interventi eseguiti
2 Efficientamento energetico delle abitazioni locate mediante accesso al "Super eco bonus 110% ed altri finanziamenti	Miglioramento classe energetica degli alloggi Ater	Classe energetica della maggior parte degli alloggi: G	Passaggio a due classi energetiche superiori per 8% degli alloggi	Certificato di ultimazione lavori di efficientamento energetico
3 Costruzione nuovi alloggi	N. famiglie aventi accesso ad alloggi adeguati	Nessun alloggio di nuova costruzione è stato assegnato nel 2021	N. 60 nuovi alloggi	Provvedimenti di assegnazione

⁵ Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL

Strategia Pluriennale di creazione del Valore Pubblico

		AMBITO BES DI RIFERIMENTO
1	Assicurare la manutenzione degli immobili assegnati in locazione, per garantire alloggi e servizi di base adeguati, sicuri e convenienti	1. Benessere Economico
2	Efficientamento energetico delle abitazioni locate mediante accesso al "Super eco bonus 110%	10. Ambiente 4. Benessere Economico
3	Costruzione nuovi alloggi	4. Benessere Economico

BES n. 4: Benessere Economico

- **Assicurare la manutenzione** degli immobili assegnati in locazione, per garantire alloggi e servizi di base adeguati, sicuri e convenienti
- **Costruzione nuovi alloggi**
- **Efficientamento energetico delle abitazioni locate**

BES n. 10 Ambiente

- **Efficientamento energetico delle abitazioni locate**

A cascata, dagli obiettivi strategici pluriennali, sono stati individuati gli obiettivi operativi annuali delle due strutture organizzative (Area Tecnica ed Area Amministrativo – Legale). L'Area Amministrativa ha carattere di supporto e facilitazione nella realizzazione della mission dell'Azienda, oltre a garantire tutti gli adempimenti tipici di una Pubblica Amministrazione.

2.2. Sottosezione di programmazione: Performance

Gli obiettivi individuati nella sezione precedente quale strategia per favorire la creazione del valore pubblico che questo ente intende creare e perseguire sono – in questa sezione - esplicitati quali obiettivi operativi annuali, volti a favorire l'attuazione della strategia prevista, nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali in proprio possesso.

Il Piano della Performance è un processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa degli obiettivi, proseguendo con la misurazione dei risultati e la valutazione della performance, declinata con riferimento all'ambito organizzativo (Ente/ struttura/ progetti) ed individuale.

Apposite linee guida della Funzione Pubblica supportano la redazione dei documenti del ciclo: programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance, come regolamentate dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (anch'essa oggetto di apposite linee guida della Funzione Pubblica).

La Performance organizzativa dell'Ente fa riferimento tanto alla Performance organizzativa istituzionale, quale prestazione dell'Ater nel suo complesso, quanto alla Performance organizzativa di struttura, quale misura della performance che l'Ente intende ottenere attraverso le articolazioni delle sue strutture organizzative.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede, inoltre, la valutazione dell'apporto dato da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di struttura e di ente (performance individuale).

L'Ente intende inoltre coinvolgere cittadini ed utenti nella programmazione e nella valutazione degli impatti prodotti, garantendo trasparenza e ampia diffusione delle informazioni presso i soggetti amministrati. I cittadini, infatti, potranno verificare e misurare la coerenza e l'efficacia delle scelte operate dall'amministrazione e la rispondenza di tali scelte a principi e valori ispiratori degli impegni assunti.

Attraverso il SMVP si verifica altresì l'operato dei dipendenti, nella maniera tendenzialmente più oggettiva possibile.

Gli obiettivi di performance organizzativa delle strutture dirigenziali, con i relativi indicatori e pesi, vengono dettagliatamente descritti nelle tabelle che seguono.

OBIETTIVI OPERATIVI AREA TECNICA - AFFARI GENERALI - PERSONALE**ANNO 2022****Dirigente Responsabile del loro raggiungimento: Ing. Pasquale Lionetti**

Risorse Umane assegnate n. 18

OBIETTIVI OPERATIVI Annualità 2022	Indicatore	Target	PESO RELATIVO nell'ambito della Perf. Org. dell'Area	Esplificazioni	Risorse Umane assegnate all'obiettivo	Stakeholder	Fonte dei dati
Manutenzione ordinaria del maggior numero possibile di immobili locati	Percentuale impegnata delle risorse assegnate in bilancio per la manutenzione ordinaria	85%	15%	Non potendo prevedere il numero e la tipologia di interventi richiesti dagli utenti, si fa riferimento alla capacità di spesa delle risorse assegnate all'obiettivo	2 U.O. Manutenzione	Imprese fornitrici, utenti, sindacati degli inquilini	Elenco delle determinazioni di impegno di spesa
Riqualificazione energetica dei fabbricati siti in Miglionico alla Via M. Bianco nn. 2-4	Aggiudicazione e completamento lavori previsti; verifica della regolare esecuzione	Verifica della regolare esecuzione	15%	Finanziamento FESR 2014-2020. Scelta del sito determinata dallo stato di vetustà degli immobili	0,5 U.O. Appalti 1 U.O. Manutenzione	Imprese fornitrici, utenti, sindacati degli inquilini	Emissione certificato di regolare esecuzione
Riqualificazione energetica di un lotto (63 alloggi) siti in Policoro alla via Gonzaga ed alla via Tristano	Espletamento gara d'appalto e aggiudicazione lavori per un totale di 63 alloggi	Adozione determina o atto di aggiudicazione definitiva	20%	Finanziamento FESR 2014-2020. Scelta del sito determinata dallo stato di vetustà degli immobili	0,5 U.O. Appalti 1 U.O. Manutenzione	Imprese fornitrici, utenti, sindacati degli inquilini	Determina o atto di aggiudicazione definitiva
Demolizione e ricostruzione di n. 24 alloggi di ERP sovvenzionata, in Irsina alla via Lamarmora (Lotto1)	Redazione progetto esecutivo	Approvazione progetto esecutivo con delibera dell'A.U.	15%	Intervento urgente determinato dall'ordinanza di sgombero del Sindaco	1 U.O. progettazione	Imprese fornitrici, utenti, sindacati degli inquilini, Comune di Irsina Regione Basilicata	Delibera dell'A.U.
Digitalizzazione dei fascicoli del personale	Redazione del progetto	Progetto di dettaglio delle attività e del cronoprogramma, vincolato alla realizzazione entro il 2024	10%	Disporre delle informazioni complete e digitali relative ai percorsi lavorativi dei dipendenti all'interno dell'Ente	3.5 U.O. Personale	Dipendenti dell'Ente; Istituti previdenziali ed assicurativi; Istituti Finanziari e Bancari	Progetto approvato con Delibera dell'A.U.

Digitalizzazione dei fascicoli amministrativi mediante apposito nuovo software di gestione documentale anche del protocollo	Acquisto nuovo software; n. ore formazione del personale	Migrazione dei dati dal vecchio al nuovo sw; almeno n. 3 ore di formazione erogata	10%	Diminuire il consumo di carta e migliorare tempi di lavorazione ed efficienza delle attività amministrative	3 U.O. Affari Generali	Utenti esterni ed interni alla Amministrazione	Registro presenze ore di formazione e avvio utilizzo protocollo informatico
Introduzione lavoro agile	% lavoratori agili effettivi (n. lavoratori agili effettivi/totale di lavoratori agili potenziali)	≥ 5 %	5%	Nell'anno 2022 è stato approvato il POLA alla cui completa attuazione si darà corso nell'arco del triennio 2022-24	3,5 U.O. Personale	Utenti interni alla Amministrazione	Provvedimenti di concessione del lavoro agile

OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

OBIETTIVI dell'Area Annualità 2022	Indicatore	Target	PESO RELATIVO nell'ambito della Perf. Org. dell'Area	Esplicazioni	Risorse Umane assegnate all'obiettivo	Stakeholder	Fonte dei dati
1. Riduzione termini medi di durata dei procedimenti di competenza	Giornate solari di risposta	=< di 60 giorni dall'istanza *	10%	L'Amministrazione è in procinto di adottare un regolamento apposito per gli interventi tecnici che dimensiona i tempi delle singole fasi dei procedimenti	0,5 U.O. Manutenzione	Utenti, sindacati degli inquilini	Report del Dirigente

*Per l'annualità 2022 l'Area si impegna – nell'ambito della manutenzione ordinaria – ad effettuare i sopralluoghi richiesti dall'utenza entro 60 giorni dalla richiesta. Nelle annualità 2023 e 2024 si procederà ad un progressivo miglioramento dei tempi di risposta.

OBIETTIVI OPERATIVI AREA TECNICA – AFFARI GENERALI – PERSONALE
Evoluzione della programmazione nel Triennio

OBIETTIVI STRATEGICI TRIENNALI	ANNO 2022			ANNO 2023			ANNO 2024		
	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET
Assicurare la manutenzione degli immobili assegnati in locazione, per garantire alloggi e servizi di base adeguati, sicuri e convenienti	Manutenzione del maggior numero possibile di immobili locati	Percentuale impegnata delle risorse assegnate in bilancio per la manutenzione ordinaria	85%	Manutenzione del maggior numero possibile di immobili locati	Percentuale impegnata delle risorse assegnate in bilancio per la manutenzione ordinaria	85%	Manutenzione del maggior numero possibile di immobili locati	Percentuale impegnata delle risorse assegnate in bilancio per la manutenzione ordinaria	90%
Efficientamento energetico delle abitazioni locate mediante accesso al "Super eco bonus 110%"	Riqualificazione energetica dei fabbricati siti in Miglionico alla Via M. Bianco nn. 2-4 (FESR2014/2020) Riqualificazione energetica di un lotto (63 alloggi) siti in Policoro alla via Gonzaga e Via Tristano	Aggiudicazione e completamento lavori previsti; verifica della regolare esecuzione	Verifica della regolare esecuzione	Riqualificazione energetica dei fabbricati con Ecobonus 110%	Aggiudicazione dell'intervento	Completamento degli interventi	Programmazione prossimi interventi di riqualificazione energetica dei fabbricati (candidature a fondi esterni e/o propri dell'Azienda)	Programma di investimento	Approvazione della proposta di finanziamento dall'A.U.
Costruzione nuovi alloggi	Demolizione e ricostruzione di n. 24 alloggi di ERP sovvenzionata, in Irsina alla via Lamarmora (Lotto1)	Redazione progetto esecutivo	Approvazione progetto esecutivo con delibera dell'Amministrazione Unico	Costruzione nuovi alloggi di edilizia sovvenzionata	Approvazione progetto esecutivo	n. 16 alloggi	Costruzione nuovi alloggi di edilizia sovvenzionata	Approvazione progetto esecutivo	n. 22 alloggi
	Digitalizzazione dei fascicoli del personale	Redazione del progetto	Progetto di dettaglio delle attività e del cronoprogramma, vincolato alla realizzazione entro il 2024	Digitalizzazione dei fascicoli del personale	Esecuzione del progetto	Realizzazione del 50% del processo	Digitalizzazione dei fascicoli del personale	Esecuzione del progetto	Realizzazione del 90% del processo

Obiettivi di supporto	Digitalizzazione dei fascicoli amministrativi mediante apposito nuovo software di gestione documentale anche del protocollo	Acquisto nuovo software; n. ore formazione del personale	Migrazione dei dati dal vecchio al nuovo sw; almeno n. 3 ore di formazione erogata	Digitalizzazione dei fascicoli amministrativi mediante apposito nuovo software di gestione documentale anche del protocollo	n. ore formazione del personale	n. 6 ore formazione del personale	Digitalizzazione dei fascicoli amministrativi mediante apposito nuovo software di gestione documentale anche del protocollo	n. ore formazione del personale	n. 6 ore formazione del personale
	Introduzione lavoro agile	% lavoratori agili effettivi (n. lavoratori agili effettivi/totale di lavoratori agili potenziali)	≥ 5 %	Introduzione lavoro agile	% lavoratori agili effettivi (n. lavoratori agili effettivi/totale di lavoratori agili potenziali)	≥ 10 %	Introduzione lavoro agile	% lavoratori agili effettivi (n. lavoratori agili effettivi/totale di lavoratori agili potenziali)	≥ 15 %

OBIETTIVI OPERATIVI DI SUPPORTO ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ENTE

DIREZIONE

ANNO 2022

Risorse Umane assegnate n. 3

Dirigente Responsabile del loro raggiungimento: dott. Francesco D'Onofrio (ad interim – delibere A.U. nn.92/2021-7/2022)

OBIETTIVI OPERATIVI Annualità 2022	Indicatore	Target	PESO RELATIVO nell'ambito della Perf. Org. dell'Area	Esplicazioni	Risorse Umane assegnate all'obiettivo	Stakeholder	Fonte dei dati
Transizione digitale: Digitalizzazione dei provvedimenti	<ol style="list-style-type: none">Automazione di<ul style="list-style-type: none">Albo Pretorio;Bilancio;Patrimonio / InquilinatoN. ore formazione del personale addetto	<ol style="list-style-type: none">Acquisizione di softwareN. 3 ore / allievo	100%	L'Ente intende acquisire – attraverso software gestionali dedicati alle ATER – strumenti di efficientamento dell'azione amministrativa	2	Utenti interni ed esterni	<ol style="list-style-type: none">Verbale di collaudo dei software;Registro delle ore di formazione erogate

Con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 6/2022 del 25/01/2022 l'Ater di Matera ha approvato il **piano di transizione digitale** al fine di avviare un percorso di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi che possa creare i presupposti di una piena accessibilità alla pubblica amministrazione da parte dell'utenza, così come indicato nell'art. 6 lett. e) ed f) del D.L. 80/2021.

AREA AMMINISTRATIVA – PATRIMONIO – BILANCIO**ANNO 2022****Dirigente Responsabile del loro raggiungimento: dott. Francesco D'Onofrio**

Risorse Umane assegnate n. 12

OBIETTIVI OPERATIVI Annualità 2022	Indicatore	Target	PESO RELATIVO nell'ambito della Perf. Org. dell'Area	Esplicazioni	Risorse Umane assegnate all'obiettivo	Stakeholder	Fonte dei dati
Incremento recupero morosità, al fine di incrementare le risorse da destinare alle manutenzioni	1. % di Intimazione di recupero delle morosità superiori ai 500 €	1. 100%	50%	1. L'Ente ha effettuato la scelta di non procedere al momento al recupero di morosità di lieve entità. 2. L'Ente è tenuto alla riacquisizione degli immobili per i quali è in corso una morosità non rateizzabile	2,5	Utenti interni ed esterni; Forze dell'Ordine; Assistenti Sociali	Report del Dirigente che attesta i dati di partenza e la percentuale di sfratti intimati
	2. % di intimazioni di sfratto ai morosi	2. 80%					

OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

OBIETTIVI DI dell'Area Annualità 2022	Indicatore	Target	PESO RELATIVO nell'ambito della Perf. Org. dell'Area	Esplicazioni	Risorse Umane assegnate all'obiettivo	Stakeholder	Fonte dei dati
Riduzione termini medi di durata dei procedimenti di competenza	Giornate solari di risposta	=< di 60 giorni dall'istanza	10%	L'Amministrazione è in procinto di adottare un regolamento apposito che dimensiona i tempi delle singole fasi dei procedimenti	14	Utenti esterni	Report del Dirigente
Adozione del Regolamento sull'accesso civico	Redazione del Regolamento di disciplina delle attuali tre forme di accesso (documentale, civico, generalizzato)	Redazione del Regolamento di disciplina delle attuali tre forme di accesso (documentale, civico, generalizzato)	20%	Le tre forme di accesso non sono al momento disciplinate	1,5	Utenti esterni ed interni	Delibera di approvazione dell'A.U.
Aggiornamento codice di comportamento in conformità alle linee guida ANAC 2020	Redazione del Regolamento	Redazione del Regolamento	20%	Necessità di adeguamento normativo	1,5	Utenti esterni ed interni	Delibera di approvazione dell'A.U.

OBIETTIVI OPERATIVI DI SUPPORTO ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ENTE
DIREZIONE - AREA AMMINISTRATIVA – PATRIMONIO – BILANCIO
Evoluzione della programmazione nel Triennio

	ANNO 2022			ANNO 2023			ANNO 2024		
	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET
OBIETTIVI OPERATIVI DI SUPPORTO ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI TRIENNALI	Transizione digitale: Digitalizzazione dei provvedimenti	1. Automazione di: Albo Pretorio; Bilancio; Patrimonio / Inquinato 2. N. ore formazione del personale addetto	1. Acquisizione di software 2. N. 4 ore / allievo	Transizione al Cloud e introduzione VPN	1. Acquisto di cloud 2. N. ore formazione del personale addetto	1. Acquisto di cloud 2. N. 4 ore / allievo	Digitalizzazione dell'archivio tecnico ed amministrativo	% dei documenti digitalizzati	30%
	Incremento recupero morosità, al fine di ottenere maggiori risorse da destinare alle manutenzioni	1. % di intimazione di recupero delle morosità superiori ai 500 € 2. % di intimazioni di sfratto ai morosi	1. 100% 2. 80%	Incremento recupero morosità, al fine di ottenere maggiori risorse da destinare alle manutenzioni	1. % di Intimazione di recupero delle nuove morosità superiori ai 500 € 2. % di intimazioni di sfratto ai nuovi morosi	1. 100% 2. 80%	- Ulteriore Incremento recupero morosità, al fine di ottenere maggiori risorse da destinare alle manutenzioni	1. % di Intimazione di recupero delle nuove morosità superiori ai 500 € 2. % di intimazioni di sfratto ai nuovi morosi	1. 100% 2. 80%

RIEPILOGO DEL SET DI INDICATORI UTILIZZATI, PER TIPOLOGIA
 COPIA INDICATORI DALLE 2 TABELLE PRECEDENTI

INDICATORE	Quantità	Qualità	Efficienza	Efficacia	Economicità
% impegnata delle risorse assegnate in bilancio per la manutenzione ordinaria	X		X		X
Aggiudicazione e completamento lavori	X	X	X	X	X
Redazione progetto esecutivo	X	X	X	X	
Automazione di albo pretorio/bilancio/patrimonio		X	X	X	
N. ore formazione personale		X	X	X	
% di intimazione di recupero morosità superiore a 500 Euro	X		X	X	
% di intimazioni di sfratto ai morosi	X		X	X	X

2.3 Sottosezione di programmazione: rischi corruttivi e trasparenza

L'ATER di Matera, dovendo procedere ad approvare nel termine fissato dall' Anac la sezione rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2022-2024, ha avviato la prevista consultazione pubblica, finalizzata ad acquisire proposte e/o osservazioni da parte dei propri portatori d'interesse. A tal fine è stato pubblicato un avviso di consultazione pubblica per consentire a tutti i soggetti esterni di far pervenire le proprie osservazioni.

Il PTPC 2022-2024 è consultabile sul sito istituzionale dell'ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente al seguente link:

https://www.atermatera.it/images/amm_trasp/altri_contenuti/prevenzione_della_corruzione/piao/PIANO_Anticorruzione_ATER_2022_DEFINITIVO.pdf

Nella redazione del documento ("ex" PTPCT) sono stati analizzati i processi dell'Agenzia, misurati e valutati i rischi, definite le modalità di trattamento, individuando le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta.

Le misure individuate comprendono:

- "misure comuni e obbligatorie" (in quanto comuni a tutte le pubbliche amministrazioni e per questo normate in modo generalizzato);
- "misure ulteriori" ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione, che diventano obbligatorie se inserite nella programmazione dell'Ente quale misura di contrasto e prevenzione.

La descrizione delle azioni programmate dall'Ente in materia segue il percorso disegnato dalle Linee Guida del PIAO approvate in Conferenza Unificata nel dicembre 2021 e richiede che la presente sezione valuti preliminarmente il contesto esterno nel quale opera l'Ente.

Partendo dall'analisi del contesto **esterno** è evidente come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. Questo in relazione sia al territorio di riferimento che a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività.

L'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

1. Acquisizioni dei dati rilevanti (fonti interne e fonti esterne);
2. Estrazione di elementi utili a seguito dell'interpretazione dei dati al fine di evidenziare particolari aree di rischio per le quali elaborare misure di prevenzione specifiche.

L'Azienda può reperire una serie di dati esterni relativi al contesto sociale ed economico da banche dati pubbliche (ISTAT, Università, ecc.), oltre che dalle proprie indagini di conoscenza del proprio inquinato.

L'Azienda utilizza, inoltre, segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing, informazioni dal monitoraggio del RPCT e/o raccolte nel corso di incontri e/o attività congiunte con altre amministrazioni che operano nello stesso territorio o settore.

Certamente la congiuntura economica creata dalla pandemia ha gravemente inciso sul benessere economico del territorio rendendo particolarmente difficile dal punto di vista etico ed operativo affrontare la morosità cristallizzata, le occupazioni abusive, i bassi canoni di locazione.

Negli ultimi anni si sono significativamente ridotti i flussi di finanziamento da destinare a nuova edilizia pubblica e, di conseguenza, l'Azienda ha realizzato un numero di nuovi alloggi di gran lunga inferiore al trend degli anni passati. Un dato in grave distonia con la maggior domanda di assegnazione di alloggi proveniente dai comuni della provincia di Matera.

Il bilancio dell'ente, pur se in pareggio, è gravato da imposizioni fiscali molto elevate, in particolar modo per quanto riguarda l'IVA, l'IRES e l'IRAP e risente della storica esiguità dei canoni di locazione. Tale circostanza, associata ai limitati finanziamenti regionali e/o europei, oltre a rendere di difficile svolgimento l'attività istituzionale, rende complessa l'effettuazione di un'adeguata manutenzione ad un patrimonio immobiliare sempre più vetusto, determinando una maggiore concentrazione operativa delle risorse umane disponibili sugli interventi finanziati con l'Ecobonus nel 2022 e nel 2023.

L'ATER è una struttura di riferimento per le problematiche dell'edilizia residenziale pubblica ed ha maturato nel tempo adeguate conoscenze in merito sia alla gestione del patrimonio immobiliare che alla gestione di tutte le fasi degli appalti.

Nel tempo l'azienda si è dotata di strutture informatiche adeguate al fine di dare l'avvio alla digitalizzazione della gran parte dei processi amministrativi.

Mappatura dei processi

Per quanto riguarda l'approfondimento dell'analisi dei rischi generali, si rinvia al link: https://www.atermatera.it/images/amm_trasp/altri_contenuti/prevenzione_della_corruzione/piao/Mappatura_ATER_2022.pdf

Si evidenziano qui di seguito principali rischi e misure di contenimento adottati dall'Amministrazione specificamente nell'ambito degli obiettivi di performance fissati, per l'incremento del Valore Pubblico, in quanto – ci è parso – costituiscano lo svolgimento logico – metodologico di Integrazione dei vari documenti indicato dal PIAO.

Alla data di redazione del presente documento le norme di settore sono ancora in evoluzione e lasciano ampi margini di discrezionalità alle modalità di programmazione delle attività di PA (specialmente con riguardo alle PA con dipendenti di numero inferiore alle 50 unità).

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI DI PERFORMANCE	ESEMPLIFICAZIONE RISCHIO	MISURE DI CONTENIMENTO	RIFERIMENTO PTPCT approvato con delibera A.U. n.41/2022
Assicurare la manutenzione degli immobili assegnati in locazione, per garantire alloggi e servizi di base adeguati, sicuri e convenienti	Manutenzione del maggior numero possibile di immobili locati	<ul style="list-style-type: none"> Mancato rispetto delle procedure di legge nella predisposizione dei bandi Mancata verifica dei presupposti in casi di affidamento lavori Esecuzione del contratto in difformità a quanto progettato Richiesta di requisiti di partecipazione alle gare non giustificati con relativa limitazione della concorrenza Ricorsi a rinnovi e/o proroghe non consentiti Valutazione errata della congruità dell'offerta E/o effettuata sulla base di criteri impropri Inadeguata gestione del conflitto di interessi nell'affidamento dei contratti Abuso dell'affidamento diretto per favorire determinate imprese fornitrici 	<ul style="list-style-type: none"> Trasparenza (garantita dalla pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Azienda di tutti gli atti adottati soggetti a tale obbligo) Distribuzione del potere decisionale tra soggetti diversi Rotazione tra i "fornitori" iscritti all'albo dell'Azienda 	ALLEGATO 1
Efficientamento energetico delle abitazioni locate mediante accesso al "Super eco bonus 110%	<p>Riqualificazione energetica dei fabbricati siti in Miglionico alla Via M. Bianco nn. 2-4 (FESR2014/2020)</p> <p>Riqualificazione energetica di un lotto (63 alloggi) siti in Policoro alla via Gonzaga e alla via Tristano</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mancato rispetto delle procedure di legge nella predisposizione dei bandi Mancata verifica dei presupposti in casi di affidamento lavori Esecuzione del contratto in difformità a quanto progettato Richiesta di requisiti di partecipazione alle gare non giustificati con relativa limitazione della concorrenza Ricorsi a rinnovi e/o proroghe non consentiti Valutazione errata della congruità dell'offerta E/o effettuata sulla base di criteri impropri Inadeguata gestione del conflitto di interessi nell'affidamento dei contratti Abuso dell'affidamento diretto per favorire determinate imprese fornitrici 	<ul style="list-style-type: none"> Trasparenza (garantita dalla pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Azienda di tutti gli atti adottati soggetti a tale obbligo) Distribuzione del potere decisionale tra soggetti diversi Rotazione tra i "fornitori" iscritti all'albo dell'Azienda 	ALLEGATO 1
Costruzione nuovi alloggi	Demolizione e ricostruzione di n. 24 alloggi di ERP sovvenzionata, in Irsina alla via Lamarmora (Lotto1)	<ul style="list-style-type: none"> Mancato rispetto delle procedure di legge nella predisposizione dei bandi Mancata verifica dei presupposti in casi di affidamento lavori Esecuzione del contratto in difformità a quanto progettato Richiesta di requisiti di partecipazione alle gare non giustificati con relativa limitazione della concorrenza Ricorsi a rinnovi e/o proroghe non consentiti Valutazione errata della congruità dell'offerta E/o effettuata sulla base di criteri impropri Inadeguata gestione del conflitto di interessi nell'affidamento dei contratti 	<ul style="list-style-type: none"> Trasparenza (garantita dalla pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Azienda di tutti gli atti adottati soggetti a tale obbligo) Distribuzione del potere decisionale tra soggetti diversi Rotazione tra i "fornitori" iscritti all'albo dell'Azienda 	ALLEGATO 1

		<ul style="list-style-type: none"> • Abuso dell'affidamento diretto per favorire determinate imprese fornitrici 		
Transizione digitale	Digitalizzazione dei provvedimenti	<ul style="list-style-type: none"> • Mancato rispetto delle procedure di legge nella predisposizione dei bandi per l'affidamento del servizio • Mancata verifica dei presupposti in casi di affidamento lavori • Richiesta di requisiti di partecipazione alle gare non giustificati con relativa limitazione della concorrenza • Abuso dell'affidamento diretto per favorire determinate imprese fornitrici 	<ul style="list-style-type: none"> • Trasparenza (garantita dalla pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Azienda di tutti gli atti adottati soggetti a tale obbligo) • Distribuzione del potere decisionale tra soggetti diversi 	ALLEGATO 1
Individuazione di strategie di incremento delle entrate e di efficienza della spesa	Incremento recupero morosità	<ul style="list-style-type: none"> • Ritardo e/o erroneo calcolo del recupero legato alla morosità (uff. inquilinato e legale) • Mancata imparzialità nella identificazione delle morosità su cui procedere e sull'ordine di priorità 	<ul style="list-style-type: none"> • Trasparenza (garantita dalla pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Azienda di tutti gli atti adottati soggetti a tale obbligo) • Distribuzione del potere decisionale tra soggetti diversi • Individuazione di criteri oggettivi e predeterminati con cui stabilire l'ordine di azione 	ALLEGATO 1
Cessione immobili per gestire la manutenzione	Cessione immobili per garantire la manutenzione ordinaria degli immobili locati	<ul style="list-style-type: none"> • Redazione di un bando che potrebbe agevolare alcuni beneficiari con conseguente grave danno per l'Ente • Mancata imparzialità nella identificazione delle pratiche su cui procedere e sull'ordine di priorità 	<ul style="list-style-type: none"> • Trasparenza (garantita dalla pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Azienda di tutti gli atti adottati soggetti a tale obbligo) • Distribuzione del potere decisionale tra soggetti diversi • Individuazione di criteri oggettivi e predeterminati con cui stabilire l'ordine di azione 	ALLEGATO 1

Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

La gestione del rischio prevede azioni di vigilanza e monitoraggio, finalizzate alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate, che coinvolgono sia il RPCT che i Dirigenti chiamati a relazionare sull'attuazione delle misure previste in relazione ai processi/procedimenti amministrativi rientranti in ciascun settore.

Per tali motivi, il RPCT si impegna nella adozione di note ad hoc per verificare l'attuazione delle misure inserite nella presente sezione rischi corruttivi e trasparenza da parte dei responsabili dei singoli settori; note che confluiranno in una tabella nel piano 2023-2025 dal titolo "gli esiti del monitoraggio sulle misure di prevenzione descritte nel piano 2022-2024".

Sempre il RPCT si impegna ad effettuare controlli aggiuntivi in materia di inconferibilità / incompatibilità, in materia di trasparenza intesa come rispetto degli obblighi di pubblicazione e sul rispetto della misura relativa al conflitto di interessi, per come descritta nella presente sezione almeno una volta all'anno.

Le attività di verifica saranno ripetute nel 2023 e 2024.

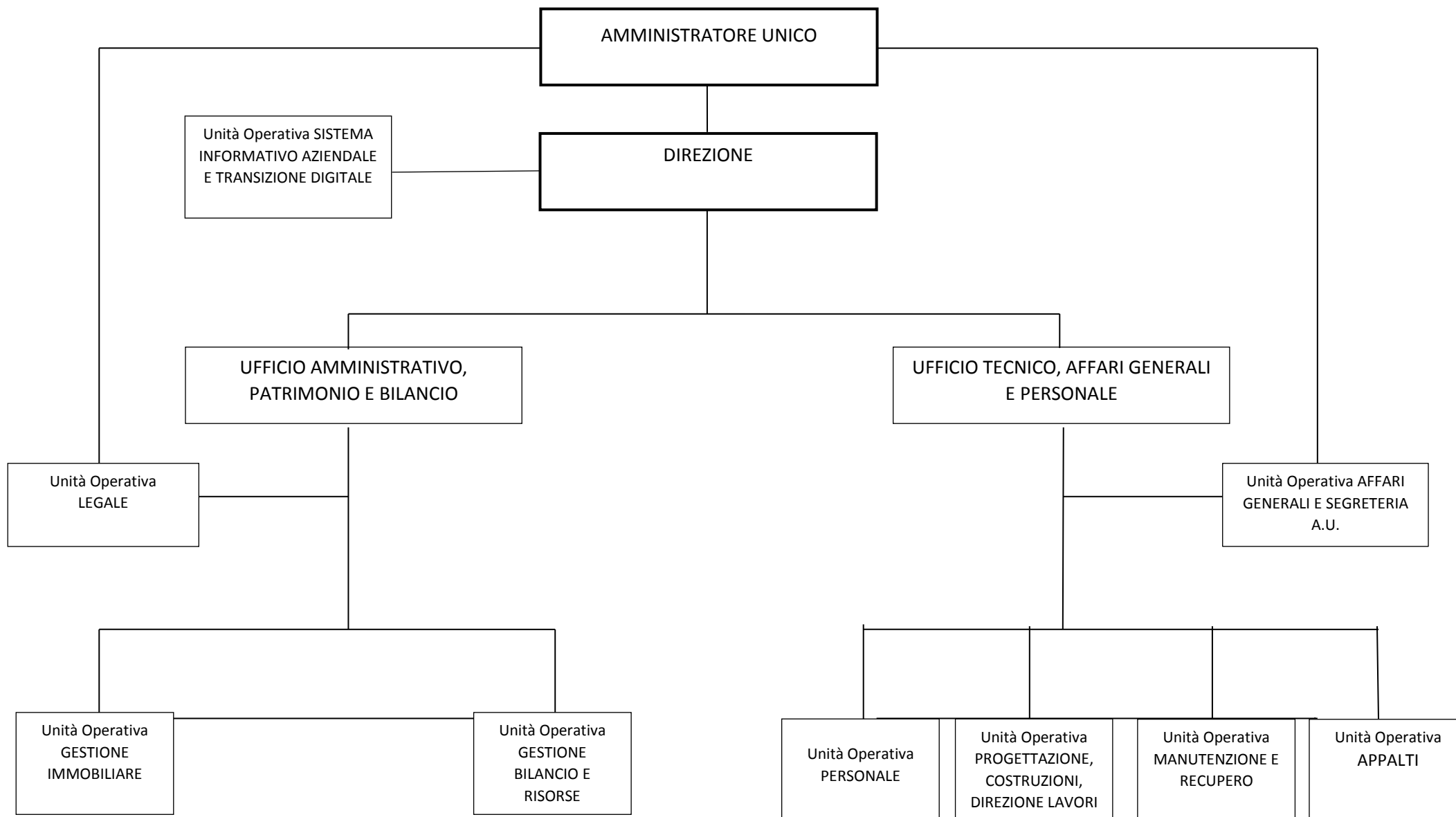
Programmazione dell'attuazione della trasparenza (anche per il raggiungimento degli obiettivi in materia di anticorruzione) e relativo monitoraggio – Misure

DEFINIZIONE	RISCHIO	MISURE DI CONTENIMENTO	RIFERIMENTO NEL PTPCT	AZIONI DI MONITORAGGIO PREVISTE
<p>La trasparenza è intesa ai sensi dell'art. 1 D. Lgs. 33/2013 come <i>“accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”</i></p>	<p>Opacità dell'azione amministrativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, in particolare accessibilità dei dati riferiti all'azione amministrativa da parte dei cittadini, entro i limiti previsti dal Regolamento UE 679/2016 • Adozione del Regolamento sull'accesso civico • Adozione del registro informatico • Vigilanza annuale ARVM (30 maggio 2022) 	<p>Il Parte – Sezione Trasparenza</p>	<p>Verifica straordinaria a campione una volta all'anno sull'effettivo rispetto degli obblighi di pubblicazione</p>

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 45/2022 è stata approvato il nuovo organigramma dell'Azienda:



Le posizioni organizzative all'interno dell'Azienda sono state graduate con deliberazione n.46/2022 individuando 3 posizioni di grado "A" e 4 posizioni di grado "B" in relazione alla responsabilità e complessità delle attività affidate (art.13, c.1, C.C.N.L.)

A seguito della riorganizzazione attuata con la citata deliberazione n. 45/2022, le competenze dei singoli uffici e le risorse allocate per ognuno di essi sono distribuite in conformità all'allegato B al cui link ci si riporta:

https://www.atermatera.it/images/amm_trasp/organizzazione/articolazione_degli_uffici/Competenz_e_0222.pdf

Al 31 dicembre 2021 l'Ater consta di 32 dipendenti a tempo indeterminato, compresi i due dirigenti (tecnico ed amministrativo).

Categoria	Maschi	Femmine	Totale
A	1	-	1
B	5	3	8
C	3	3	6
D	6	9	15
Dirigenza	2	-	2
Totale	17	15	32

3.2 Sottosezione di programmazione – Organizzazione del lavoro agile

La **legge n.81/ 2017** recante “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”, ha disciplinato, al capo II, il lavoro agile definendolo come “*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa*” (art. 18).

Attraverso poi la **Direttiva n. 3/2017**, recante Linee guida sul lavoro agile nella P.A., il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito indirizzi per l’attuazione delle disposizioni, mediante una fase di sperimentazione.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del **9 dicembre 2020** sono state approvate le **Linee Guida** per la redazione del POLA, che prevedono un’applicazione progressiva e graduale del lavoro agile, sulla base di un programma di sviluppo nell’arco temporale di un triennio, da aggiornare annualmente secondo una logica di scorrimento programmatico.

Con questo strumento di programmazione sono state gettate, quindi, le basi per un’implementazione dello “smart working”, passando dalla fase emergenziale all’introduzione di un modello organizzativo strutturale del lavoro pubblico in grado di introdurre maggiore flessibilità, autonomia, responsabilizzazione dei risultati e benessere del lavoratore.

In ottemperanza alle menzionate linee guida ed a seguito di riunione della delegazione trattante di cui al verbale del 26/04/2022 prot. n. 3801 del 28/04/2022, con delibera dell’Amministratore Unico n. 42/2022 del 29/04/2022, l’Ente ha adottato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024, finalizzato al contemporaneo miglioramento dei servizi e del benessere organizzativo dei dipendenti. L’esposizione del POLA dell’ATER ne segue il percorso logico tracciato.

1. Condizionalità e fattori abilitanti

RISORSE	DIMENSIONE	INDICATORI DI SALUTE DELL'ENTE	BASELINE 2022	LEVE DI MIGLIORAMENTO
UMANE	SALUTE ORGANIZZATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema di programmazione per obiettivi e/o progetti e/o processi funzionale al lavoro agile • Coordinamento organizzativo del lavoro agile • Monitoraggio del lavoro agile • Help desk informatico dedicato 	<ul style="list-style-type: none"> • Presente, ma da migliorare • Assente • Assente • Assente 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisione del sistema di programmazione e controllo • Introduzione di un coordinamento organizzativo del lavoro agile, di un sistema di monitoraggio e di un help desk informatico dedicato

RISORSE	DIMENSIONE	INDICATORI DI SALUTE DELL'ENTE	BASELINE 2022	LEVE DI MIGLIORAMENTO
UMANE	SALUTE PROFESSIONALE	<ul style="list-style-type: none"> • Competenze direzionali (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte del management) – Corsi di formazione rivolti a dirigenti/posizioni organizzative sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile • Competenze organizzative (capacità di lavorare per obiettivi, progetti, processi, capacità di autorganizzarsi) – Corsi di formazione rivolti ai lavoratori sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile • Competenze digitali (capacità di utilizzare tecnologie) – Corsi di formazione rivolti ai lavoratori sulle competenze digitali utili al lavoro agile 	<ul style="list-style-type: none"> • Nessuno • Nessuno • Nessuno 	<ul style="list-style-type: none"> • Percorsi di sensibilizzazione ed informazione • Percorsi di formazione/aggiornamento di profili esistenti

RISORSE	DIMENSIONE	INDICATORI DI SALUTE DELL'ENTE	BASELINE 2022	LEVE DI MIGLIORAMENTO
STRUMENTALI	SALUTE DIGITALE	<ul style="list-style-type: none"> N. computer e altri supporti hardware forniti ai dipendenti in lavoro agile Sistema VPN Intranet Servizi in cloud Applicativi software che gestiscono i flussi documentali Applicativi/banche dati aziendali consultabili da remoto Utilizzo firma digitale nei procedimenti 	<ul style="list-style-type: none"> Nessuno Presente Assente 2 [*] Nessuno 6 [**] Solo per alcune figure apicali 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisto strumentazione hardware e software Semplificazione e digitalizzazione dei processi e dei servizi amministrativi Progressiva migrazione in ambiente cloud SaaS (almeno una procedura all'anno)

[*] Posta elettronica e sito web

[**] Protocollo; Documentale (Scriba); Contabilità; Patrimonio; CAD Contabilità lavori; Gelim8

RISORSE	DIMENSIONE	INDICATORI DI SALUTE DELL'ENTE	BASELINE 2022	LEVE DI MIGLIORAMENTO
ECONOMICO - FINANZIARIE	SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA	<ul style="list-style-type: none"> Costi per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al lavoro agile Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile Investimenti in digitalizzazione di processi e modalità di erogazione dei servizi 	<ul style="list-style-type: none"> Nessuno € 20.000 Nessuno 	<ul style="list-style-type: none"> Previsione di risorse nel triennio destinate ad acquisti di strumentazione tecnologica e corsi di formazione

Per quanto riguarda l'individuazione delle attività smartabili, queste sono state dettagliatamente individuate con la delibera dell'A.U. n.42/2022 del 29/04/2022 con la quale è stato approvato il POLA.

A seguito della riorganizzazione degli uffici varata con la successiva delibera n. 45/2022, le attività "smartabili" sono state diversamente distribuite per competenza tra le aree.

Per quanto riguarda il sistema di misurazione della performance relativamente al lavoro agile, per il primo anno di sperimentazione dello smart working, ciascun dirigente dovrà, con apposita scheda (aggiuntiva rispetto a quella prevista dal vigente SMVP) misurare e valutare le attività svolte, sotto il profilo quali/quantitativo ai fini della misurazione della performance organizzative ed individuale, con la riserva di valutare eventuali criticità e migliorare il Sistema anche con il supporto degli elementi e suggerimenti metodologici che l'Organismo di Valutazione del Merito della Regione Basilicata vorrà fornire.

A seguito della sperimentazione del POLA, l'Ente provvederà nel mese di dicembre 2022 ad effettuare una rilevazione del livello di soddisfazione dell'utenza e dei dipendenti.

3.3 Sottosezione di programmazione – Piano triennale dei fabbisogni di personale

L'articolo 6 del decreto legislativo 165/2001, a seguito della modifica introdotta dal D.Lgs. n. 75/2017, introduce il concetto di Dotazione Organica intesa quale **spesa potenziale massima**, esprimendo cioè la dotazione organica in termini di valore finanziario consentito. L'ultimo Piano triennale del fabbisogno di personale approvato è quello di cui alla deliberazione dell'Amministratore Unico n. 64/2021 del 06/08/2021, divenuto esecutivo per effetto della L.R. n. 11/2006.

Al 31 dicembre 2021 la rappresentazione della consistenza del personale risultava essere la seguente:

Personale in servizio al 31/12/2021

Cat. (iniziale)	Uff. Tecnico	Uff. Ammin.	Direzione	Legale	Totali
Dirigenti	1	1			2
D3	1	2	1	1	5
D1	3	3	1	3	10
C	3	2	1		6
B3	3	1	1		5
B1		1	1	1	3
A			1		1
Totale	11	10	6	5	32

All'interno degli attuali limiti alle capacità assunzionali ed in coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi programmati, le esigenze manifestate dai dirigenti nella conferenza del 24 gennaio

2022, verbale prot. n. 602/2022, sono state approvate con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 21/2022 del 3/3/2022 ed ancora in fase di controllo regionale ai sensi della L. n.11/2006.

Esse risultano essere le seguenti:

PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	2022	2023	2024
Istruttore tecnico a tempo pieno cat. C	Concorso pubblico	1	--	--
Istruttore amministrativo a tempo pieno cat. C	Concorso pubblico	1	--	--
Istruttore informatico a tempo pieno cat. C	Concorso pubblico	1	--	--
Collaboratore professionale tecnico a tempo parziale 20 Ore-cat. B3	Concorso pubblico	1	--	--
Esecutore Amministrativo a tempo pieno- cat. B1	Collocamento obbligatorio	1	--	--
Totale nuove assunzioni nel triennio		5*		

* Comprensivo del numero di posti relativi a procedure del piano del fabbisogno 2020/2022, già avviate ed in corso di espletamento.

Nel documento di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale sopra citato, si dà atto del contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge 114/2014, ossia 2011-2012-2013 (nuovo comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014).

Per quanto riguarda gli uffici e le risorse impegnate nella realizzazione degli obiettivi di performance sono indicati nella tabella che segue:

OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI ANNO 2022	U.O. INTERESSATE	RISORSE ATTUALMENTE IN FORZA	RISORSE DA ASSUMERE
Assicurare la manutenzione degli immobili assegnati in locazione, per garantire alloggi e servizi di base adeguati, sicuri e convenienti	Manutenzione del maggior numero possibile di immobili locati	- Manutenzione	- 3	- + 2
		- Appalti	- 3	- ----
Efficientamento energetico delle abitazioni locare mediante accesso al "Super eco bonus 110%"	Riqualificazione energetica dei fabbricati siti in Miglionico alla Via M. Bianco nn. 2-4	- Manutenzione	- 3	- + 2
	(FESR2014/2020) Riqualificazione energetica di un lotto (63 alloggi) siti in Policoro alla via Gonzaga e Via Tristano	- Appalti	- 3	- ----
Costruzione nuovi alloggi	Demolizione e ricostruzione di n. 24 alloggi di ERP sovvenzionata, in Irsina alla via Lamarmora (Lotto1)	- Progettazione/Costruzione/ Direzione lavori	- 4	- ----
		- Appalti	- 3	- ----
Transizione digitale	Digitalizzazione dei provvedimenti	Direzione	2	+ 1
Individuazione di strategie di incremento delle entrate e di efficienza della spesa	Incremento recupero morosità	U.O. Legale	3	+1
Cessione immobili per gestire la manutenzione	Cessione immobili al fine di ottenere risorse per garantire la manutenzione ordinaria degli immobili locati	U.O. Gestione immobili	5	+1

Parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, oltre che fattore determinante per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa, **è costituita dalla formazione e dall'aggiornamento del personale.**

L'Ente individua infatti gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, con la finalità di **aggiornare le capacità e le competenze esistenti volte a conseguire gli obiettivi programmatici e l'attuazione dei progetti strategici.**

La formazione, dunque, riveste un ruolo importante non solo per l'acquisizione di nuove competenze e la manutenzione di quelle esistenti, ma anche per la valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

Le indicazioni normative e contrattuali in materia di personale pubblico evidenziano peraltro l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale.

Particolare importanza riveste l'attività formativa in materia di anticorruzione- trasparenza, in quanto rientra tra le misure anticorruzione obbligatorie da attuare, rappresentando uno dei più rilevanti strumenti gestionali per arginare il rischio di fenomeni corruttivi, intesi nell'accezione più ampia data dalla legge n. 190/2012 e quindi non confinata puramente all'ambito penalistico.

Per l'analisi dei fabbisogni, nel processo di elaborazione di tale sezione, sono stati coinvolti i dirigenti, ai quali è stato richiesto di esporre le esigenze formative correlate alle specifiche funzioni relative agli uffici di propria competenza.

Il nucleo principale del Piano formativo è rappresentato da interventi di carattere trasversale, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse unità operative dell'Ente, senza tuttavia escludere le iniziative volte al costante aggiornamento sulle materie e normative di interesse specialistico di competenza delle singole unità operative, in relazione alla esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche.

Di seguito si riporta il **PIANO FORMATIVO** approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n.103/2021 del 24/11/2021 ed al cui link si rimanda

https://www.atermaterita.it/jdownloads/Deliberazioni/Allegato_A_103.pdf per quel che concerne le attività formative previste per legge e le modalità di svolgimento delle stesse.

AZIONE FORMATIVA N. 1	
“AGGIORNAMENTO PROCEDURE DI APPALTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE”	
Obiettivi dell'azione formativa	Analisi delle novità in materia di PROCEDURE DI APPALTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE e dei principali adempimenti che gli Enti dovranno affrontare.
Competenze attese	Capacità di espletamento degli adempimenti in materia di procedure di appalto di lavori, servizi e forniture.
Area formativa	Formazione specialistica
Destinatari	Dirigenti, Responsabili di posizioni organizzative, responsabili di procedimento.
Metodologie da adottare	Formazione a distanza
Formatore	Esterno

AZIONE FORMATIVA N. 2	
“SISTEMA BIM”	
Obiettivi dell'azione formativa	Acquisire le conoscenze e gli strumenti utili per consentire all'Azienda l'adeguamento al sistema BIM
Competenze attese	Conoscenza degli adempimenti per le stazioni appaltanti sul BIM
Area formativa	Formazione specialistica
Destinatari	Dirigenti, Responsabili di posizione organizzativa, responsabili di procedimento
Metodologie da adottare	Formazione on line
Formatore	Esterno

AZIONE FORMATIVA N. 3	
“PIANO DELLA PERFORMANCE”	
Obiettivi dell'azione formativa	Gestione per obiettivi e valutazione della performance: impatto su processi e nuovi modelli di servizio al cittadino.
Competenze attese	Migliore organizzazione dei processi, orientamento al risultato e monitoraggio risultati
Area formativa	Formazione trasversale
Destinatari	Dirigenti, Responsabili di Posizioni organizzative, Responsabili di procedimento
Metodologie da adottare	Formazione a distanza
Formatore	Esterno

AZIONE FORMATIVA N. 4	
“GESTIONE E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI INFORMATICI”	
Obiettivi dell'azione formativa	<p>Il trattamento dei documenti digitali prevede maggiore cura e maggior precisione nella descrizione dei singoli documenti, fino alla loro sedimentazione nei fascicoli. Questo porta a considerare che la semplice informatizzazione e il conseguente utilizzo di strumenti informatici, di fatto non permette il miglioramento e la semplificazione delle procedure, se a monte non vengono cambiate le regole che determinano la produzione, la gestione e la conservazione dei documenti all'interno dell'amministrazione stessa.</p> <p>La formazione ha lo scopo di ingenerare la consapevolezza che è necessario cambiare prassi organizzative che non rispondono ai principi di corretta gestione del documento digitale, di immutabilità, tutela della riservatezza, incorruttibilità nel tempo, conservazione a norma, tracciabilità.</p>
Competenze attese	Rafforzamento delle conoscenze necessarie per diffondere e consolidare la cultura per una corretta gestione documentale e per applicare modelli organizzativi che rispondano sia alle esigenze di semplificazione che alla coerenza alla norma.
Area formativa	Formazione trasversale
Destinatari	Dirigenti, Responsabili di posizioni organizzative, responsabili di procedimento, personale preposto
Metodologie da adottare	Formazione a distanza o in sede
Formatore	Esterno

AZIONE FORMATIVA N. 5	
“PRIVACY”	
Obiettivi dell'azione formativa	La formazione si propone l'aggiornamento dei soggetti attivi nel trattamento dei dati, a seconda del ruolo ricoperto in Azienda
Competenze attese	Acquisizione competenze in materia di privacy (Regolamento europeo 679/2016)
Area formativa	Formazione specialistica trasversale
Destinatari	Dirigenti, Responsabili di posizione organizzativa, responsabili di procedimento, personale preposto
Le metodologie da adottare	Formazione ON LINE
Formatore	Esterno

AZIONE FORMATIVA N. 6	
“DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI E DEI PROCEDIMENTI”	
Obiettivi dell'azione formativa	La formazione si propone di supportare i dipendenti nell'acquisizione di nuove competenze necessarie per l'attuazione della digitalizzazione dei processi in relazione alla diversa gestione dei procedimenti amministrativi nonché alla modifica del modello organizzativo e di gestione delle attività e interazione con l'utenza.
Competenze attese	Acquisizione competenze nella gestione dei processi di back-office attraverso piattaforme gestionali finalizzate ad attivare sportelli polifunzionali ad uso dei cittadini e delle imprese.
Area formativa	Formazione specialistica trasversale
Destinatari	Dirigenti, Responsabili di posizione organizzativa, responsabili di procedimento, personale preposto
Le metodologie da adottare	Formazione in sede suddivise in più giornate
Formatore	Esterno

AZIONE FORMATIVA N. 7	
“MODIFICHE AL PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO”	
Obiettivi dell'azione formativa	La formazione si propone di supportare i dipendenti nell'acquisizione di nuove competenze a seguito delle modifiche apportate alla legge in materia dei procedimenti amministrativi e responsabilità dei dipendenti pubblici.
Competenze attese	Aggiornamento sulla normativa in materia di procedimenti amministrativi e responsabilità dei dipendenti pubblici
Area formativa	Formazione specialistica trasversale
Destinatari	Dirigenti, Responsabili di posizione organizzativa, responsabili di procedimento, personale preposto
Le metodologie da adottare	Formazione on line
Formatore	Esterno

In materia di organizzazione del personale particolare rilevanza rivestono le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto delle pari opportunità.

A tal proposito si rileva che l'Ater di Matera, con delibera dell'Amministratore Unico n. 52/2022 del 10/06/2022 questa Azienda ha adottato il **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE** per il triennio 2022-2024.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali", in quanto specifiche e dirette ad intervenire in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs.n.198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare "Piani di azione positive", tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*", in particolare indica tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- 1) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- 2) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- 3) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 4) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- 5) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

6) favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

7) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A.

In particolare sottolinea l'importanza dell'impulso che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne.

La legge n. 183/2010, in particolare l'art. 21, ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere del lavoratore e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche.

Attualmente il decreto legislativo n. 165/2001, proprio a seguito della modifica operata, all'art. 7 prevede che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".

Un grande impulso si è poi avuto recentemente con la legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

Nell'ottica della prevenzione e dell'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, la Convenzione OIL n. 190 prevede, infatti, che ciascun Membro si impegni a rispettare, promuovere e attuare i principi e i diritti fondamentali sul lavoro.

La Convenzione ha lo scopo di proteggere i lavoratori indipendentemente dal loro status contrattuale; essa si applica a tutti i settori, sia privati che pubblici ed anche il concetto di "luogo di lavoro" è molto ampio.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 è stato redatto secondo i principi di cui ai riferimenti normativi sopra riportati, quale strumento teso alla garanzia del rispetto della libertà e della dignità dei/delle lavoratori/lavoratrici.

Esso costituisce sia uno strumento operativo per garantire l'applicazione concreta delle pari opportunità e favorire un buon clima aziendale, sia il documento programmatico per la realizzazione di azioni positive all'interno del contesto organizzativo dell'Ente.

Attraverso la pianificazione delle azioni positive, sono pertanto adottate misure volte a promuovere tali principi all'interno del contesto organizzativo e di lavoro dell'Ente con il fine primario di:

- 1) Promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente su benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro scevre da comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 2) Contrastare eventuali situazioni di disparità di condizioni fra donne e uomini;
- 3) Informare, formare e sensibilizzare coloro che lavorano all'interno dell'Ente sui temi delle pari opportunità, del benessere di chi lavora e della discriminazione;
- 4) Agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e/o familiare.

Analisi del personale in servizio

Il modello organizzativo dell'A.T.E.R. di Matera ha risentito dei limiti sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni nella pubblica amministrazione, posti dalle leggi finanziarie degli ultimi anni, nonché delle innovazioni in termini di inquadramenti e di profili introdotte dai contratti collettivi.

Detti limiti di legge hanno comportato una riduzione del turnover. Tale tendenza, unitamente alle misure di prolungamento dell'età pensionabile, ha effetti sull'età media dei dipendenti.

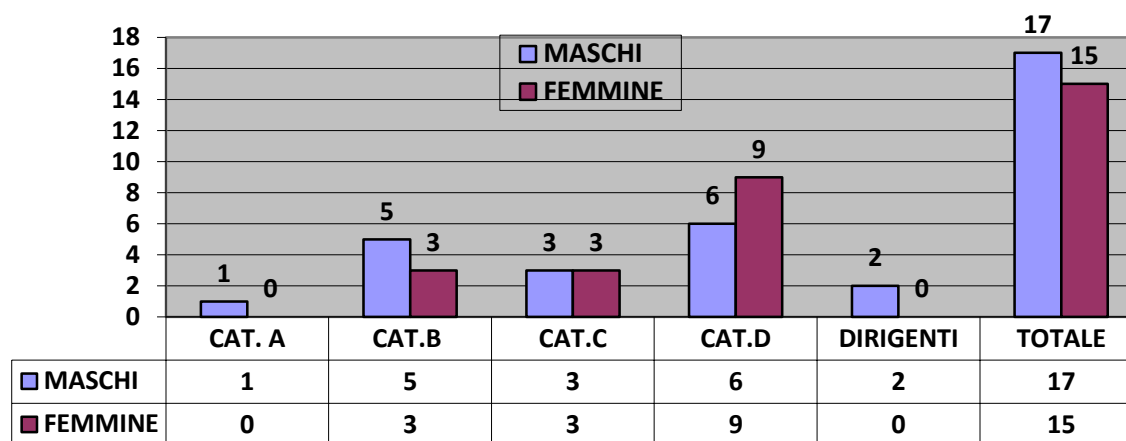
Nei quadri sinottici che seguono si riportano, in forma dettagliata, i dati relativi alla consistenza del personale al 31.12.2021, che risulta pari a n.32 unità assunti a tempo indeterminato.

Personale in servizio al 31/12/2021

Categoria (iniziale)	Personale in servizio
Dirigenti	2
D3	5
D1	10
C	6
B3	5
B1	3
A	1
Totale	32

Tutela della parità di genere al 31/12/2021

Personale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	Totale
Maschi	1	5	3	6	2	17
Femmine	0	3	3	9	0	15
Totali	1	8	6	15	2	32



Ripartizione per sesso ed anzianità di servizio al 31/12/2021

	Anni > 0-5	Anni > 6-10	Anni > 11-15	Anni > 16-20	Anni > 21-25	Anni > 26-30	Anni > 30
Maschi	4	0	0	5	4	1	3
Femmine	5	2	2	0	4	0	2
Totali	9	2	2	5	8	1	5

Ripartizione per titolo di studio al 31/12/2021

	Direttore		Dirigenti		Personale non dirigente		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Laurea	0	0	2	0	10	10	12	10
Diploma	0	0	0	0	3	5	3	5
Licenza media	0	0	0	0	2	0	2	0

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi (2021)

Indicatori	Valore
Età media del personale	51
Età media dei dirigenti	57
% dipendenti in possesso di laurea	68,75%
% dirigenti in possesso di laurea	100%

Analisi benessere organizzativo (2021)

Indicatori	Valore
Tasso dimissioni premature	0%
Tasso infortuni	3,13 %
% personale a tempo indeterminato	100%

Analisi di genere (2021)

Indicatori	Valore
% dirigenti donne	0%
% donne assunte a tempo indeterminato	100%
Età media personale femminile	49
% donne laureate rispetto al totale donne	66,67%

Dalle tabelle precedenti emerge che il numero di donne dipendenti, al 31.12.2021, è pari al 46,88% del totale assunto a tempo indeterminato, che risulta essere aumentato rispetto al precedente 42,42%.

Si rileva, altresì, che le strutture dirigenziali sono ancora presidiate esclusivamente da uomini, mentre tra le posizioni organizzative sono presenti 4 donne su 7 unità

L'età media del personale è pari a 52 anni con una leggera diminuzione rispetto al dato precedente (51) mentre si registra un innalzamento dell'età media del personale femminile che passa da 47 a 49.

Si rileva, conseguentemente, una concentrazione del personale nelle fasce più anziane della popolazione.

Da tutto quanto sopra detto, appare evidente, che nell'ambito dell'Amministrazione non sussistono discriminazione di genere e che anzi i dati portano ad affermare che precedenti posizioni di squilibrio sono state colmate e in alcuni casi vedono una prevalenza del genere femminile.

Obiettivi e finalità

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, l'Ater di Matera armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Gli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere mediante l'adozione del presente P.A.P. sono:

- creare un ambiente di lavoro improntato al "benessere organizzativo", inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi;
- migliorare il livello di performance dell'Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

Azioni positive

Il Piano delle azioni positive, che interviene per favorire la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale attraverso modalità di lavoro flessibile come ad esempio il part time, il telelavoro e lo smart working, si configura come la cornice triennale entro la quale attuare e monitorare annualmente le iniziative e le azioni proposte.

L'ATER di Matera negli ultimi provvedimenti, ha avviato questo percorso proprio con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il Piano 2022-2024 individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Gli obiettivi che il PAP 2022-2024 intende perseguire sono specificatamente indicati nel documento stesso al cui contenuto si rimanda:

https://www.atermatera.it/jdownloads/Deliberazioni/Allegato_del52.pdf

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio sarà effettuato dai Dirigenti e/o dai titolari di Posizione organizzativa, i quali provvederanno, con cadenza quadrimestrale, a redigere apposito report contenente le attività svolte da ciascuna unità operativa.

La misurazione e la valutazione della performance sarà effettuata sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Sarà altresì effettuata analisi della customer satisfaction al fine di rilevare **con cadenza quadrimestrale** il grado di soddisfazione dell'utenza.

Il monitoraggio delle sezioni "Valore Pubblico" e "Performance" avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza", secondo le indicazioni di Anac.

In relazione alla sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'OIV.