

C.I.S.S-A.C.

Consorzio Intercomunale Servizi Socio-Assistenziali Caluso
Via San Francesco, 2 – 10014 CALUSO (Torino)

Tel.: 011 98 93 511 – Fax: 011 98 32 976 – C.F. e P. IVA: 07264440012 – Sito Internet: www.cissac.it

RELAZIONE PERFORMANCE

Caluso lì 10/07/2023

Sommario

1. Presentazione	2
2. Obiettivi e grado di raggiungimento	2
3 Cascading.....	3
5. Le azioni e gli strumenti per realizzare la missione del Consorzio	3
6. Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance.....	4
7. Principio di miglioramento continuo	4
Allegato 1 – Report Piano obiettivi 2022.....	4
Allegato 2 - Schede di valutazione	4

1. Presentazione

Questa Relazione è il documento con cui il Consorzio fornisce un quadro completo in merito ai risultati ottenuti in termini di performance organizzativa collegata ai premi di produttività.

Si tratta dunque del documento che consuntiva il Piano performance.

2. Obiettivi e grado di raggiungimento

Visti:

- l'art. 4 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" nel quale si dispone che " Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;"
- l'art. 107 del D.Lgs n° 267 del 18 Agosto 2000 "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" nel quale al comma 3 si dispone "*inter alia*" che "Sono attribuiti ai dirigenti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dai medesimi organi";
- il contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato stipulato tra la Dott.ssa Graziella Benvenuti ed il CISSAC con inquadramento nella CATEGORIA DIRIGENTI - C.C.N.L. DI RIFERIMENTO: AREA FUNZIONI LOCALI EX AREA II - PERSONALE DIRIGENTE DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI e con le mansioni proprie del Direttore del Consorzio, nonché del Responsabile dell'Area Amministrativa-Finanziaria e di Segretario Consortile;
- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 68/2021 con il quale è stato stabilito che la retribuzione di risultato del direttore venga corrisposta a seguito di valutazione annuale, da effettuarsi dal Nucleo di valutazione
- il vigente CCNL del personale dirigente- del Comparto regioni autonomie locali;
- gli artt. 198 e 198 bis del D.Lgs 267/00 e s.m.i.;
- i provvedimenti del presidente di nomina delle posizioni organizzative per l'anno 2022;
- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 37/2022 con il quale è stato stabilito che la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative venga corrisposta a seguito di valutazione annuale, da effettuarsi dal Nucleo di valutazione

Visto il report trasmesso dal Direttore contenente nella parte prima un'analisi dell'andamento degli obiettivi di mantenimento distinta per area organizzativa e nella parte seconda l'esito degli obiettivi specifici assegnati ad ogni area organizzativa.

Sulla base di tali risultati e del comportamento tenuto dal dipendente nello svolgimento della propria attività ordinaria, il nucleo di valutazione propone all'amministrazione il punteggio di valutazione del dirigente e dei titolari dei servizi-posizioni organizzative.

I punteggi risultano essere i seguenti (sono omessi i nomi e cognomi dei titolari per la tutela della privacy):

DIREZIONE-AMMINISTRATIVA	AREA	480
AREA SPECIALISTICA		470
AREA AMMINISTRATIV		460
AREA FAMIGLIE		470

Le schede di valutazione che contengono tutti i dettagli relativi a:

- obiettivi
- fattori di valutazione
- indicatori
- gradi di raggiungimento

fanno parte integrante di questa relazione e sono conservate agli atti non essendo oggetto di pubblicazione.

3 Cascading

Ogni responsabile ha attribuito ad ogni collaboratore assegnato alle strutture di sua competenza uno o più obiettivi di miglioramento o sviluppo. Ne valuta inoltre il grado di raggiungimento, secondo le regole previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, pubblicato sul Sito del CISSAC.

Tali obiettivi individuali dei collaboratori sono coerenti e collegati, per quanto possibile, con gli obiettivi strategici individuati dall'Amministrazione e con gli obiettivi operativi assegnati al responsabile stesso per l'anno in corso.

4. Scopo, Visione e Missione del CISSAC:

Scopo: *“assicurare il benessere della comunità locale”*.

Visione: *“Costruire un welfare generativo e sostenibile”*

Missione: *“Costruire sul territorio un'alleanza strategica tra le parti, che ridefinisca i ruoli e individui priorità, impegni e responsabilità di ciascun attore: gli operatori del CISSAC devono essere più coesi ed aperti al cambiamento, il CISSAC deve essere cabina di regia e facilitatore di reti, il terzo settore può essere propulsore di nuove iniziative anche sotto forma di co-progettazione e co-produzione/co-gestione, l'utente deve diventare una risorsa e non un problema, gli stakeholders privati e la cittadinanza devono essere maggiormente coinvolti e responsabilizzati.”*

5. Le azioni e gli strumenti per realizzare la missione del Consorzio

☐ Empowerment della persona

Occorre trasformare i servizi di assistenza sociale in interventi di empowerment della persona, dove il soggetto è un agente attivo da responsabilizzare ed al bisogno si cerca risposta attraverso la valorizzazione delle potenzialità.

La protezione sociale, per essere efficace deve avere come obiettivo la capacitazione dell'individuo e dunque prevedere una sua partecipazione attiva in tutti i casi in cui ciò sia realisticamente praticabile.

Occorre pertanto stimolare un sistema nel quale ciascuno possa sviluppare relazioni positive con altri individui o comunità, per migliorare il proprio benessere e al tempo stesso realizzare un ambiente capace di offrire a tutti sostegno nella quotidianità.

Il "nuovo welfare generativo e sostenibile" si caratterizza come sistema per l'emersione, lo sviluppo e la valorizzazione delle potenzialità di ciascuno, piuttosto che come ambito a cui è affidato il compito di alleviare i disagi delle persone in difficoltà.

Per questo pone al centro di ogni intervento le risorse umane che ciascuno può mettere in campo e non la tipologia di disagio di cui è portatore. Per ogni persona, essere protagonista della costruzione della propria vita, nonché assumersi responsabilità nel contesto familiare, comunitario e sociale costituisce una cosa profondamente diversa rispetto a ricevere quanto serve per sopravvivere come “assistito”. La prima genera sviluppo e benessere, la seconda dipendenza, degrado e insostenibilità.

☐ Co-programmazione e Co-progettazione

- la CO-PROGRAMMAZIONE: “È finalizzata all'individuazione dei bisogni da soddisfare, degli interventi a tal fine necessari, delle modalità di realizzazione degli stessi e delle risorse disponibili”; è quindi il momento in cui tutti gli attori sociali possono partecipare a pieno titolo alla formazione delle politiche pubbliche, portando la propria capacità di lettura;
- la CO-PROGETTAZIONE: “È finalizzata alla definizione ed eventualmente alla realizzazione di specifici progetti di servizio o di intervento finalizzati a soddisfare bisogni definiti” sulla base degli strumenti di co-programmazione prima richiamati.

La co-programmazione e la co-progettazione non sono solo strumenti amministrativi ma sono un metodo di lavoro che favorisce percorsi di innovazione sociale: intercettando effettive vulnerabilità, creando reti, avviando iniziative condivise tra enti pubblici e privati, volte ad affrontare problemi emergenti ed utilizzando in modo più efficiente le risorse economiche, in continuità e nel rispetto di tutto ciò che la comunità del territorio del CISSA-AC ha già costruito nel tempo. (in attuazione del c.d. principio di sussidiarietà circolare).

☐ Transizione al digitale e reengineering dei processi

La transizione digitale è una sfida che comprende aspetti tecnologici ed organizzativi, che parte da una focalizzazione sui risultati da raggiungere e da una revisione radicale dei processi di lavoro.

Pensare digitalmente non significa “fare le stesse cose”, ma con l'utilizzo dell'informatica. Al contrario, digitalizzare significa pensare al risultato da raggiungere, al servizio da garantire e riprogettare il modo di lavorare in modo radicale, con l'utilizzo della tecnologia.

Le nuove tecnologie informatiche e telematiche, se da una parte richiedono di riconsiderare tutte le procedure operative, per non cadere nella trappola di rendere più veloce ed efficiente del lavoro inutile e non produttivo, dall'altra offrono le soluzioni ed è proprio entro questo contesto che deve essere collocato Il reengineering.

L'elemento centrale del reengineering consiste nell'intraprendere un'azione di miglioramento di un'attività a partire da uno schema di flusso del processo da riorganizzare, per poi procedere quindi a una sua valutazione e, successivamente, alla progettazione di un processo migliore e alla sua implementazione.

Una maggior digitalizzazione aumenta la trasparenza, l'efficacia, l'efficienza e la sostenibilità economica dei servizi della p.a. oltre a facilitare l'accesso ai servizi per i cittadini e rendere più agevoli i rapporti con gli stakeholder;

6. Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance

Il Piano della performance e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi, redatta dopo il termine dell'anno, sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholder del Consorzio.

La comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dal Programma per la trasparenza e l'integrità cui si rinvia, all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

7. Principio di miglioramento continuo

Ogni anno il CISSAC ha migliorato ed affinato il sistema di raccolta e comunicazione dei dati relativi agli obiettivi e al loro raggiungimento. Questo processo di miglioramento continuerà anche nei prossimi anni.

Allegato 1 – Report Piano obiettivi 2022

Allegato 2 - Schede di valutazione

Fanno parte integrante di questa relazione e sono conservate agli atti non essendo oggetto di pubblicazione.