

C.I.S.S–A.C.

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

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

RELAZIONE PERFORMANCE

Caluso li 14/07/2022

Sommario

Consorzio Intercomunale Servizi Socio-Assistenziali Caluso.....	1
1. Presentazione	2
2. Obiettivi e grado di raggiungimento	2
3 Cascading	5
4. Scopo, Visione e Missione del CISSAC.....	5
5. Le azioni e gli strumenti per realizzare la missione del Consorzio	6
6 .Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance	6
7 Principio di miglioramento continuo.....	6

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 ed 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 2021;
- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 33/2021 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

si sintetizzano nella tabella seguente i raggiungimenti ottenuti, omettendo i nomi e cognomi nel rispetto della protezione dei dati personali:

AREA ORGANIZZATIVA	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORI	VALORE ATTESO	RISULTATO CONSEGUITO	STRUMENTO DI RILEVAZIONE RISULTATI
AREA INCLUSIONE E PROGETTAZIONE	Progetto "DOPO DI NOI"	Conclusione di tutte le fasi previste dalla progettualità "Dopo di Noi 2018"	entro il 31/12/2021	Il progetto si è concluso entro il 31/12/2021. Il progetto è proseguito nel 2022 utilizzando ulteriori finanziamenti	Report responsabile area
		Costituzione di una cabina di regia, composta dai rappresentanti dei diversi Stakeholder al fine di valutare in itinere l'andamento del progetto, nonché per garantire la funzione di valutazione condivisa del progetto	Sì	Sì . E' stata costituita una cabina di regia che oggi include stabilmente 3 operatrici Cissac, 2 genitori, 3 rappresentanti di associazioni, una rappresentante dei servizi del terzo settore	

		Liquidazione di tutte le spese entro il 31/12/2021	Si	Si	
AREA ORGANIZZATIVA	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORI	VALORE ATTESO	RISULTATO CONSEGUITO	STRUMENTO DI RILEVAZIONE RISULTATI
AREA INCLUSIONE E PROGETTAZIONE	Linee guida servizio di assistenza economica	Formazione, di cui al piano della performance, par. "Descrizione attività" punto 1., a tutti i dipendenti dell'area adulti.	entro il 31/12/2021	La formazione è stata completata entro il 31/12/2021 E' stata strutturata in quattro parti: - la prima: lettura delle linee guida, analisi interpretativa e metodologica di quanto pensato dal gruppo inter-consortile di "WE CA.RE - la seconda informazioni sul quadro normativo; - la terza lettura del regolamento che via via veniva elaborato dal gruppo inter-consortile di "WE CA.RE",	Report responsabile area
		N° commissioni di economica in cui si si è proceduto all'analisi per la individuazione di un campione significativo di casi su cui procedere all'applicazione dei criteri di cui al piano della performance, par. "Descrizione attività" punto 2. dell'obiettivo	=>N° 6	Sono state visionate tutte le commissioni economiche ordinarie del 2021 (12 sedute) analizzando casi con rilevanza su alcune indicazioni del nuovo regolamento	
		N° casi in cui si è proceduto alla applicazione dei criteri di cui alle linee guida, in aggiunta ai criteri vigenti:	=> 10	Sono state analizzate 10 situazioni con caratteristiche diverse su tutto anno 2021: - Adulto solo - Adulto percettore rdc - Adulto con invalidità e percettore rdc - Adulto solo invalidità inf al 74%. Disoccupato - Donna sola con due minori. Percettore RDC (100 euro) e 600 mantenimento ex marito - Adulto separato con pratica per disabilità in corso, - Adulto solo straniero che non ha diritto all'rdc - Adulta sola seguita da csm - Anziano con inv 100% + moglie adulta. No percettori rdc Nelle commissioni di novembre 2021 sono stati coinvolti 12 soggetti	
AREA MINORI	Prosecuzione sperimentazione del Programma Nazionale P.I.P.P.I. 9	Attivazione dispositivi previsti dal progetto	Si	Si sono stati realizzati tutti i dispositivi previsti dal progetto: 1. Interventi di educativa domiciliare con le famiglie; 2. Partecipazione a gruppi di genitori e di bambini:	Report responsabile area

				3. Collaborazione tra scuole/famiglie e servizi sociali 4. Famiglie d'appoggio:	
		Realizzazione tutoraggi da parte del coach	Almeno al 90%	Tutti i tutoraggi previsti sono stati realizzati.	
		Partecipazione dei coach ai tutoraggi con il Gruppo di Studio dell'UNIPD	Almeno al 90%	Tutti i tutoraggi previsti sono stati realizzati.	Report responsabile area
AREA MINORI	Affidamento familiare e altre forme di accoglienza	Partecipazione almeno a n° 2 percorsi di conoscenza:	Sì	Sì, gli operatori hanno partecipato a tutti i colloqui in maniera partecipata e attenta dando anche dei rimandi positivi in merito.	Report responsabile area
		Predisposizione di un elenco ufficiale tenuto dal servizio sociale stesso delle coppie/personone che hanno dato la disponibilità all'affidamento familiare:	Sì	Sì, è stato predisposto un elenco con tutti i nominativi delle famiglie conosciute dal servizio e che si sono resi disponibili all'accoglienza, al fine di procedere con eventuali e relativi abbinamenti.	
		Partecipazione alla fase di abbinamento minore/famiglia affidataria e conoscenza famiglia affidataria/famiglia di origine:	Sì	Sì	
AREA ANZIANI	Ricerca/individuazione progettualità di promozione della mobilità	N° domande di partecipazione a bandi di finanziamento	almeno n°1	Sì, è stata presentata una domanda di finanziamento alla Fondazione comunità del canavese per euro 5 mila,	Report responsabile area
		N° progetti finanziati:	almeno n°1	Sì, è stato finanziato il progetto presentato alla Fondazione Comunità del Canavese per euro 3 mila	
		Predisposizione della relazione finale di cui al par. "Descrizione attività punto 4" del piano della performance relativo all'obiettivo	Sì	Sì, è stata redatta la relazione finale, conservata agli atti dalla responsabile dell'area anziani.	
DIREZIONE- AREA AMMINISTRATIVA-FINANZIARIA	Ufficio Segretariato sociale	Approvazione proposta organizzativa dello sportello unico di segretariato sociale entro luglio 2021:	Sì	Sì, nel mese di giugno 2021 la proposta organizzativa dello sportello unico di segretariato sociale è stata approvata con deliberazione del CDA n° 37 del 14/07/2021!	Report Direttore
		Avvio attività di accoglienza, informazione per adulti e famiglie	Sì	Sì, inoltre nell'anno 2021, si è proceduto alla formazione del personale addetto allo sportello sull'accoglienza dell'utenza disabili ed anziani	
		N° Reclami da utenti esterni	< 5	Nessuno	
		N° Reclami da utenti interni	< 3	N° 1 reclamo orale di una dipendente dell'area inclusione e progettazione	
DIREZIONE- AREA AMMINISTRATIVA-FINANZIARIA	Transizione al digitale: Protocollo informatico-acquisizione ed implementazione nuovo software	Formazione sull'uso del protocollo da parte degli addetti al protocollo;	tutti gli operatori formati entro gennaio 2022	Sì, tutti gli operatori dell'area amministrativa e finanziaria tranne la collega C.S. sono stati formati entro il giorno 11 gennaio 2022	Report Direttore

		Avvio dell'applicativo entro gennaio 2022	Sì	Sì, l'applicativo è stato messo in funzione il giorno 11 gennaio 2022	
DIREZIONE- AREA AMMINISTRATIVA-FINANZIARIA	OBIETTIVO - STRATEGICO OBIETTIVO DI MANTENIMENTO: Ufficio URBI	Conclusione della digitalizzazione del processo dell'assistenza economica	Entro il 31/01/2022	Sì, ulteriori ottimizzazioni potranno essere realizzate con l'utilizzo delle nuove software del protocollo	Report Direttore
		Valutazione con l'ufficio amministrativo delle ottimizzazioni derivanti dal passaggio al nuovo programma del protocollo informatico ed i vantaggi derivanti dall'interoperabilità con il programma di gestione delle cartelle sociali.	Entro il 31/01/2022	Sì, e tali valutazioni sono state determinanti per la decisione di cambiare il software di protocollo informatico	
		Redazione entro il 28/02/2022 del prospetto di cui alla relazione IFEL -SOSE 2021 su utilizzo FSC 2021 Entro le scadenze assegnate dai comuni	Si/No	S', per tutti i Comuni che ne hanno fatto richiesta è stato compilato utilizzando i dati estratti dall'applicativo di gestione delle cartelle sociali il prospetto di rendicontazione IFEL SOSE 2021.	

sulla base di tali risultati, 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 (anche in questo caso sono omessi i nomi e cognomi dei titolari):

DIREZIONE- AMMINISTRATIVA-FINANZIARIA	AREA	470/500
AREA ANZIANI		460/500
AREA MINORI		470/500
AREA INCLUSIONE PROGETTAZIONE	E	470/500

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 dell'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.