



A.C.E.R.

Agenzia Campana per l'Edilizia Residenziale

DELIBERA N. 27/59	OGGETTO: Piano performance 2020-2022. Obiettivi anno 2020 dei dirigenti incaricati p.t. della direzione generale e degli altri dirigenti. Indennità di posizione dirigenza anno 2020.
SEDUTA DEL: 28/12/2020	

Sulla scorta delle indicazioni preconcordate con il direttore generale si espone quanto segue.

L'anno 2020 è quello nel quale si è definitivamente avviata l'attività dell'ACER, con il subentro nei compiti istituzionali degli IIAACCP campani e la messa in liquidazione di questi ultimi. Tali circostanze hanno richiesto un grosso sforzo per la costruzione delle strutture amministrative e burocratiche del nuovo Ente e per i relativi aspetti organizzativi, coinvolgenti le risorse umane, strumentali, finanziarie e tecnologiche. A ciò si sono aggiunti gli sforzi e le difficoltà per le complesse attività per garantire gli equilibri finanziari in una fase sperimentale della riforma regionale che ha riguardato sia l'assetto degli enti gestori che la materia dell'erp (rivisitata con alcune forti innovazioni, come quella dell'introduzione di un canone basato sull'ISEE), sforzi e difficoltà che si sono riflessi nella complicazione della gestione dei lavori e dei servizi, che ha dovuto svilupparsi con orizzonti limitati rispetto a quanto opportuno e necessario.

Purtroppo l'anno 2020 • è stato anche l'anno del covid, che ha certamente minato alcuni importanti esiti di questo grande sforzo, soprattutto per quelle attività che necessitavano delle relazioni con l'utenza e di un lavoro in presenza.

La performance dell'Ente per il corrente anno 2020 risulta pesantemente influenzata da queste circostanze ma senza rinunciare agli slanci che assicureranno, a partire dall'anno 2021, un compito avvio delle attività dell'Ente, per come delineate nel piano delle attività approvato con delibera del C.d'A. n. 25/55 del 14/12/2020.

Le evocate circostanze hanno determinato anche uno slittamento di alcuni atti di programmazione ed organizzazione, come lo stesso piano delle attività, con la conseguenza che la gestione è stata condotta sulla scorta di direttive informali, che la struttura burocratica ha seguito, e che solo in questa fase trovano la propria formalizzazione.

Il piano della performance 2020-2022, come previsto, è di stretta derivazione da tale piano delle attività e, relativamente all'annualità 2020, in alcuni casi, ove necessario, ne specifica ed integra i contenuti, in modo da assumere le caratteristiche operative adatte a definire direttamente gli obiettivi, sia per i dirigenti che, nel corso di tale anno, hanno rivestito e stanno rivestendo, ad interim, la carica di direttore generale, sia per tutti gli altri dirigenti. La configurazione del primo anno del piano della performance in un piano di obiettivi per la dirigenza è una necessità operativa perché accorcia i passaggi burocratici, cosa indispensabile visto il pochissimo tempo disponibile per completare gli atti che consentono di dare una veste formale al ciclo della performance per l'anno 2020, che, come riferito, si è già da tempo avviato, perseguendo le stesse attività e gli stessi obiettivi che adesso vengono formalizzati e che sono stati, di tempo in tempo, comunicati, dagli organi amministrativi e gestionali dell'Ente, alla relativa struttura burocratica, quali direttive informali. Pertanto, è necessario derogare, per il corrente anno 2020, alle previsioni del sistema di valutazione approvato con delibera del C.d'A. n. 23/48 del 16/11/2020, prevedendo:

* che gli obiettivi di tale anno ai dirigenti non investiti del ruolo di direttore generale siano assegnati direttamente con provvedimento del Consiglio di Amministrazione anziché dal direttore generale;

* che gli obiettivi di tale anno ai dirigenti che, anche per una sola parte dello stesso anno, sono stati investiti del ruolo di direttore generale, siano assegnati dal Consiglio di Amministrazione senza parere dell'OIV, poiché quest'ultimo si è insediato solo da pochi giorni, riservandosi di richiedere a quest'ultimo, se opportuno/possibile, il solo parere sulla pesatura di tali obiettivi.

Il piano della performance 2020-2022 e gli obiettivi dell'anno 2020, sono ispirati, in particolare, dalle seguenti macrofinalità:

1. quella, di dare continuità alle procedure in corso presso gli IIAACCP campani, per arrivare alla conclusione delle stesse;
2. quella di costruire le strutture amministrative e burocratiche dell'ACER e di avviarne l'organizzazione, sotto il profilo umano, tecnologico-informatico e procedurale-regolamentare, con una forte spinta per l'innovazione ed il miglioramento

dell'efficienza;

3. quella di verificare la portata della riforma regionale sui canoni locativi per gli alloggi erp, data la decisiva influenza di tale riforma per la tenuta degli equilibri di bilancio;
4. quella di avviare l'ambizioso programma di opere pubbliche per l'efficientamento del patrimonio immobiliare;
5. quella di garantire, per quanto possibile, il livello dei servizi istituzionali ed una risposta almeno sufficiente alle problematiche più importanti, nonostante le difficoltà, in precedenza indicate, causate dall'emergenza covid;
6. quella di gestire le attività per conto degli IIAACCPP campani in liquidazione, secondo l'apposito protocollo di intesa;
7. quella di supportare la Regione Campania nelle attività per l'erogazione ai comuni delle somme per bandi fitto ed emergenza covid, a sostegno dei nuclei familiari in difficoltà.

Alla luce di ciò, il piano della performance 2020-2022 ed il piano degli obiettivi 2020 della dirigenza possono essere strutturati secondo quanto previsto negli specifici allegati.

Ovviamente, per le difficili ed imprevedibili circostanze in precedenza evocate, diverse attività di performance dell'anno 2020 saranno improntate alla realizzazione di avvisi di processi e di realizzazione delle prime fasi degli stessi, mentre i relativi sviluppi successivi e le relative conclusioni sono previste negli anni 2021 e 2022 ma, per quelle più strutturali, anche posteriormente al 2022.

Gli obiettivi di performance anno 2020 della dirigenza costituiscono, a cascata, gli obiettivi più importanti per la c.d. performance individuale di tale anno del personale dipendente ad essa assegnato. In tal senso, gli attuali dirigenti, in base alla rispettiva competenza, nel formalizzare, anche per conto dei dirigenti cessati nel corso di tale anno, l'assegnazione degli obiettivi 2020 ai titolari di posizione organizzativa e gli obiettivi/le attività 2020 al restante personale dipendente, li impronteranno prevalentemente alle macrofinalità in precedenza indicate e, ove possibile, al piano degli obiettivi 2020 della dirigenza e, in ogni caso, applicheranno pesi elevati nei casi di diretta o indiretta attinenza tra questi ultimi obiettivi e quanto da loro assegnato al personale di riferimento.

Per il solo anno 2020, in considerazione sempre delle circostanze innanzi rappresentate, le indennità mensili di posizione valevoli per l'intero anno e per ciascun dirigente, anche quelli cessati in corso d'anno, possono essere stabilite negli importi in godimento a marzo 2020, salvo eventuali adeguamenti previsti dal CCNL di riferimento.

Ciò anche perchè, considerate le dimensioni dell'ACER rispetto ai singoli IIAACCPP campani e la forte carenza di personale dirigenziale che ha determinato l'assunzione di vari interim da parte dei dirigenti in carica, le indennità di posizione non possono essere inferiori al livello di quelle in godimento presso gli stessi Istituti, ovviamente nei limiti delle previsioni del CCNL di riferimento. Il diverso peso delle singole posizioni dirigenziali, rapportato agli incarichi ricoperti, per l'anno 2020 può essere compensato con la graduazione delle indennità di risultato connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati per tale anno.

Nell'anno 2021, all'esito della compiuta definizione dell'assetto organizzativo dell'Ente e delle competenze dirigenziali, sulla scorta di apposita regolamentazione, si provvederà a definire la misura delle indennità di posizione per i dirigenti in carica dal primo gennaio dello stesso anno.

Sulla scorta di quanto innanzi rappresentato,

DELIBERA

1. Approvare il piano della performance 2020-2022 dell'ACER, per come esposto nello specifico allegato.
2. Approvare il piano degli obiettivi anno 2020 della dirigenza, ivi inclusi quelli che, anche per una sola parte dell'anno 2020, sono stati investiti della funzione di direttore generale, per come esposto nello specifico allegato.
3. Stabilire che i riferimenti alle strutture organizzative contenuti nel piano della performance e nel piano degli obiettivi, in una fase dinamica di messa a punto del modello organizzativo dell'ACER (che per buona parte dell'anno 2020 è stato determinato da atti provvisori), in alcuni casi, sono stati definiti con riferimento ad una struttura generalista quale la direzione generale anche se, poi, i centri di responsabilità di riferimento potrebbero essere altre strutture non citate nei documenti. Con l'entrata in vigore del nuovo modello organizzativo, il direttore generale provvederà ad assegnare, ove necessario, alle competenti strutture organizzative, ancorché non contemplate in questi documenti, le attività e gli obiettivi.
4. Stabilire di adottare le deroghe al sistema di valutazione approvato con delibera del C.d'A. n. 23/48 del 16/11/2020 espresse in premessa, per il corrente anno, in ragione del pochissimo tempo disponibile per completare gli atti che consentono di dare una veste formale al ciclo della performance per l'anno 2020, che, come riferito nella stessa premessa, si è già da tempo avviato, perseguendo le stesse attività e gli stessi obiettivi che adesso vengono formalizzati e che sono stati, di tempo in tempo, comunicati, dagli organi amministrativi e gestionali dell'Ente, alla relativa struttura burocratica, quali direttive informali.
5. Stabilire di definire, successivamente, la pesatura degli obiettivi dei dirigenti che nell'anno 2020 sono stati investiti della funzione di direttore generale.
6. Stabilire che il direttore generale, all'esito della definizione della pesatura di cui al punto precedente, definisca la pesatura degli obiettivi anno 2020 degli altri dirigenti.

7. Stabilire che, per il solo anno 2020, le indennità mensili di posizione valevoli per l'intero anno e per ciascun dirigente, anche quelli cessati in corso d'anno, siano stabilite negli importi in godimento a marzo 2020, salvo eventuali adeguamenti previsti dal CCNL di riferimento.

8. Stabilire che il diverso peso delle singole posizioni dirigenziali, rapportato agli incarichi ricoperti, per l'anno 2020 può essere compensato con la graduazione delle indennità di risultato connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati per tale anno.

9. Stabilire che nell'anno 2021, sulla scorta di apposita regolamentazione, si provvederà a definire la misura delle indennità di posizione per i dirigenti in carica dal primo gennaio dello stesso anno.

10. Stabilire che gli attuali dirigenti, in base alla rispettiva competenza, nel formalizzare, anche per conto dei dirigenti cessati nel corso di tale anno, l'assegnazione degli obiettivi 2020 ai titolari di posizione organizzativa e gli obiettivi/le attività 2020 al restante personale dipendente, li improntino prevalentemente alle macrofinalità indicate in premessa e, ove possibile, al piano degli obiettivi 2020 della dirigenza e che, in ogni caso, applichino pesi elevati nei casi di diretta o indiretta attinenza tra questi ultimi obiettivi e quanto da loro assegnato al personale di riferimento.

11. Stabilire che il presente provvedimento sia trasmesso, a cura del direttore generale, ai dirigenti in carica ed a quelli cessati nel corso del presente anno 2020.

12. Stabilire che il presente provvedimento sia trasmesso, all'O.I.V., allorquando insediato.

13. Stabilire che il presente provvedimento sia trasmesso, a cura del direttore generale, alle rappresentanze sindacali della dirigenza e, per gli aspetti di interesse, a quelle del personale dipendente.

Il Consiglio infine, tenuto conto della straordinaria particolarità dell'anno 2020 e delle ricadute sulla vita dell'Agenzia derivanti dal processo di riforma degli IIAACCPP e delle limitazioni imposte dalle misure di contrasto alla pandemia da Covid-2019, dispone che il direttore generale, in sede di distribuzione ai dirigenti dell'indennità di risultato in esito alla valutazione dell'OIV, si attenga a una percentuale non superiore al 15% dell'importo di € 850.000= stabilito in bilancio.

IL SEGRETARIO

IL PRESIDENTE

dott. MARIO FESTA

dott. DAVID LEBRO