



Relazione sulla Performance 2021

Premessa

La Relazione sulla Performance 2021 costituisce lo strumento mediante il quale l'Ente illustra i risultati ottenuti nel corso del 2021, concludendo il ciclo di gestione della performance.

Il ciclo, introdotto ai fini del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali mediante la valorizzazione del merito e l'erogazione di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito, prevede quattro fasi principali:

- la pianificazione, attraverso la quale vengono definiti e assegnati gli obiettivi e le risorse per il loro raggiungimento;
- il monitoraggio intermedio, per misurare l'andamento e introdurre eventuali interventi correttivi;
- la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale;
- la rendicontazione dei risultati raggiunti.

Il processo di predisposizione e approvazione della Relazione coinvolge, in particolare, tre attori:

- l'Amministrazione, che cura la predisposizione del documento, avvalendosi dei risultati delle misurazioni e degli esiti delle valutazioni effettuate;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), che, dopo opportune verifiche, valida la Relazione, garantendone in tal modo la correttezza dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dall'Amministrazione, nonché la ragionevolezza della relativa tempistica;

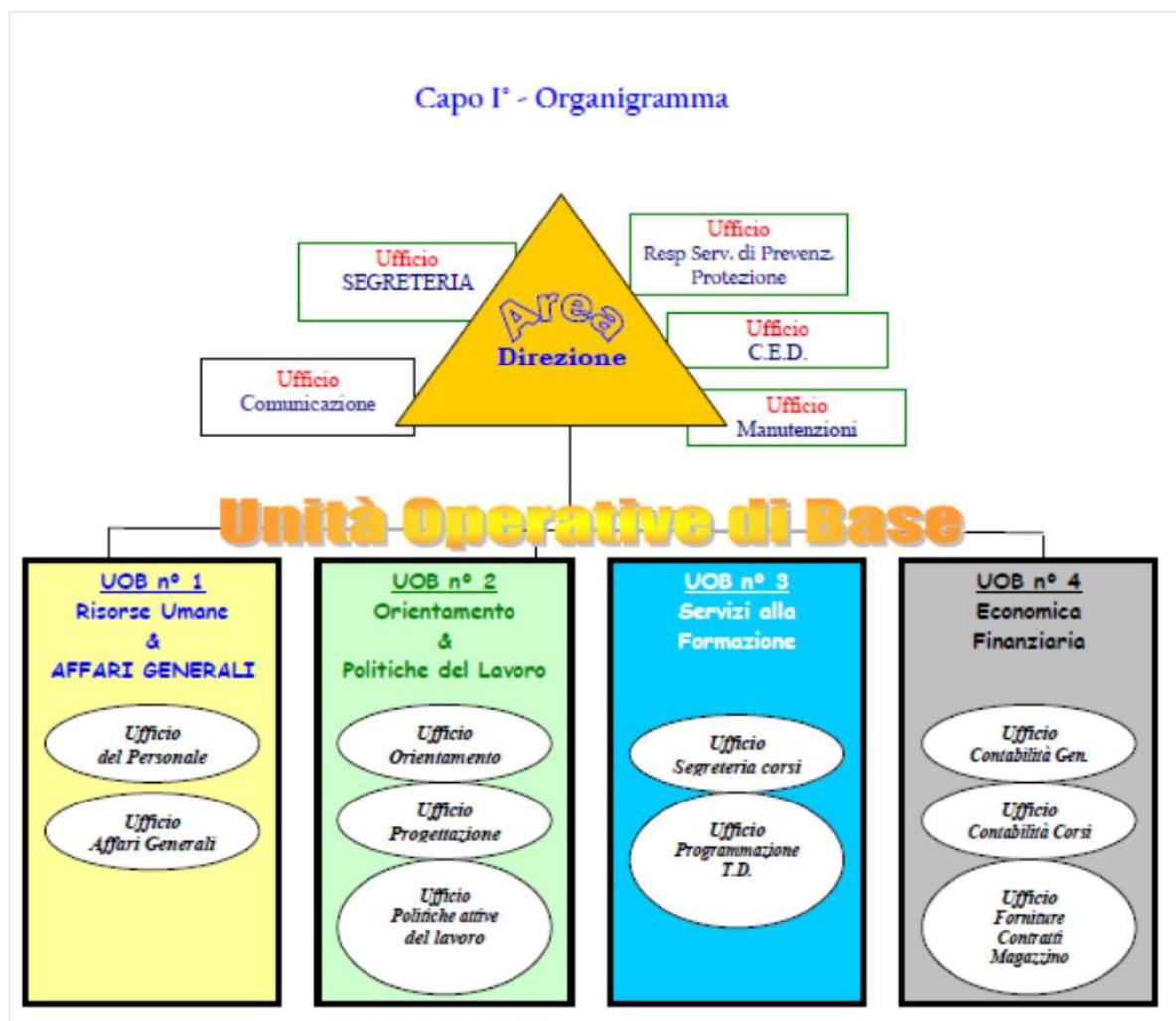
- l'Organo di indirizzo politico-amministrativo, ossia il Consiglio di Amministrazione/Commissario straordinario, che approva la Relazione, verificando il conseguimento degli obiettivi specifici nonché la corretta rappresentazione di eventuali criticità emerse nel corso dell'anno di riferimento.

1. Informazioni di sintesi

L'assetto organizzativo del CIAPI è il risultato di un processo di riorganizzazione entrato a regime a partire dal lontano 2004.

Tale riorganizzazione è nata da un elaborato processo di valutazione organizzativa complessiva e di analisi di contesto, al fine di raggiungere obiettivi strategici di ottimizzazione e snellimento dei processi amministrativi e di continuo miglioramento dei servizi offerti, di promozione del benessere organizzativo e di valorizzazione delle risorse umane.

La struttura complessiva dell'Amministrazione centrale è rappresentata in sintesi nel seguente organigramma:



Numero dipendenti al 31.12.2021	40 unità
Di cui	
Dirigente in comando dall'amministrazione Regionale	1
D- Responsabili /PO	8 di cui uno in Posizione Organizzativa
C- Istruttori	12
B- Collaboratori	19

2 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Gli obiettivi professionali e manageriali dell'anno 2021, assegnati al Dirigente dell'Ente, sono stati redatti sulla base delle norme contrattuali che regolano il rapporto di lavoro, in riferimento al D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 e s.m.i. ed in funzione e sintonia agli obiettivi strategici introdotti dal D.Lgs. n. 118/2011 (con la spesa di bilancio articolata in Missioni / Programmi).

L'OIV, a seguito della rendicontazione presentata dal Dirigente /Direttore, in linee generali ha valutato positivamente l'attività svolta ed ha potuto constatare il totale raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Tra i risultati conseguiti nell'anno 2021, al netto delle normali attività amministrative istituzionali dell'Ente, possono essere citati :

- L' avvio delle attività di progettazione di massima del portale degli Ispettori del lavoro della regione siciliana e del percorso formativo per gli ispettori del lavoro.
- L' avvio di nuova gara per il portale informatico Garanzia giovani seconda fase, anche in considerazione dell'Addendum sottoscritto alla Convenzione del 06/11/2019 che prevede l'implementazione di nuove Misure.
- Definizione graduatoria esperti da impiegare in seno al programma Garanzia giovani seconda fase.
- Progettazione dei corsi di formazione in FAD per gli Ispettori del lavoro.

3 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Le informazioni riguardanti i dati economici finanziari sono desumibili dalla deliberazione n. 8 del 04-04-2022, con la quale è stato adottato il rendiconto generale 2021, approvato con Verbale dell'Assemblea dei Soci n° 183 del 13-05-2022.

4 PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, sentito il Responsabile dell'unità organizzativa.

Il Direttore ha presentato, in data 04-02-2022, all'OIV, la relazione inerente gli obiettivi assegnati per l'anno 2021 di cui alla delibera n 39/2021, nella quale viene specificato il grado di raggiungimento.

In data 15/02/2022 il Dirigente/Direttore ha trasmesso all'OIV, relazione e scheda di valutazione finale del Responsabile della Posizione Organizzativa , nella quale sono state illustrate le relazioni inerenti gli obiettivi assegnati.

A seguito di ciò l'OIV ha espresso il proprio giudizio in merito al raggiungimento degli obiettivi, sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione e sul funzionamento complessivo del Piano della Performance, come si evince dalla relazione sottoscritta in data 28-02-2022 inoltrata, tramite PEC , al Commissario straordinario dell'Ente in data 01-03-2022.

Il Commissario Straordinario

Dr.ssa Rosaria Barresi