

RISPOSTA DEL SINDACO EMANUELA SOCCIARELLI ALL'INTERROGAZIONE PRESENTATA DAL CONSIGLIERE LUCA BENNI, PROT. N. 20270 DEL 12.07.2024

La materia della performance organizzativa è disciplinata dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, la cosiddetta "Riforma Brunetta", che impone, a conclusione del ciclo annuale di gestione della performance, la redazione di un documento, denominato "Relazione sulla performance", evidenziante a consuntivo i risultati raggiunti nell'anno precedente rispetto agli obiettivi contenuti nel piano della performance.

In particolare l'art. 4, comma 2 lettera f) del richiamato D. Lgs. 150/2009 che prevede, quale ultima fase del ciclo della performance, la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

Il ciclo della performance inizia con la Giunta comunale che approva il PIAO, all'interno del quale è contenuto il piano degli obiettivi delle attività di ogni singolo settore e del segretario comunale. Con deliberazione n. 157 del 13/07/2023, questa giunta ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) 2023-2025, il documento fondamentale, che ad oggi ha assorbito gli altri atti programmatori riferiti alla performance.

Successivamente con la Delibera n. 284 del 27/12/2023 si è dato atto del monitoraggio intermedio per capire il corretto andamento dell'attività amministrativa in relazione agli obiettivi programmatici o se erano necessarie modifiche da apportare. Questa è stata la novità assoluta del documento della performance rispetto agli anni precedenti.

All'esito di tale attività di programmazione e di monitoraggio in corso d'opera, e sulla scorta del verbale trasmesso dall'Organismo interno di valutazione acquisito al protocollo n. 13748 del 17/05/2024, la Giunta ha infine con deliberazione 124 del 30.05.2024 stabilito di approvare la Relazione sulla Performance anno 2023.

Il documento "incriminato" ha senza dubbio espresso un giudizio largamente positivo sull'operato dell'amministrazione, pur includendo degli spunti di criticità e miglioramento che sono propri di ogni contesto organizzativo, visto che la perfezione come noto non è di questo mondo.

In particolare, tengo a sottolineare che l'Organismo individuale di Valutazione dr Ferri, ha documentato come l'Amministrazione abbia avuto il coraggio di innovare il sistema di valutazione della performance, precisando che "Il nuovo ciclo della performance del Comune di Montalto di Castro ha previsto una modalità di verifica del valore pubblico mettendolo in correlazione alla performance totale generata dall'Amministrazione". Quindi, per la prima volta, il nostro sistema affronta il concetto di valore pubblico, fondamentale nelle innovazioni legislative in materia. E di conseguenza ha adeguato il proprio format di valutazione tipo, approvando modelli di schede di valutazione, riferite ai dipendenti comunali, complessi e compositi, che fanno invidia a Enti ben più grandi. E che modificano il precedente sistema, che era arcaico e fuori normativa.

E' appena il caso di aggiungere che il sistema di valutazione non arriva come atto unilaterale dell'Amministrazione, ma è stato largamente condiviso con le organizzazioni sindacali dei dipendenti comunali, con ciò garantendo un efficiente ed efficace coinvolgimento di tutti gli stakeholders.

Scendendo nel particolare, è facile notare nella relazione della performance dell'Organismo individuale di valutazione che l'Ente ha ottenuto un punteggio superiore alla soglia di eccellenza, vale a dire al 90 per cento, su quasi tutti i parametri previsti. Su tutti ricordiamo la "salute delle risorse", la "salute digitale", "salute finanziaria" e "salute organizzativa". Questi risultati evidenti sono visibili nel documento allegato alla delibera di approvazione.

Le criticità che il consigliere Benni riferisce di aver rilevato, sono dovute ad una diversa interpretazione dei documenti in quanto, quanto da lui rilevato come ,mancanza di informazione, sono presenti nella lettura integrata dei due documenti del Piano degli Obiettivi e della Relazione della performance. La percentuale di realizzazione dell'obiettivo strategico che si definisce mancante, è invece riportata nella relazione che indica il numero degli obiettivi operativi e la relativa % di raggiungimento distinta per ogni settore dell'amministrazione comunale .

L'Organismo individuale di valutazione riferisce che sono emerse delle criticità in particolare nell'utilizzo di questa metodologia per valutazione di personale tecnico, ma al tempo stesso si evidenzia che "Il sistema sia volto verso un percorso di miglioramento continuo che si suggerisce di implementare partendo dalle risultanze dell'anno 2023 primo anno di attuazione". Sulla base di queste preziose indicazioni, l'Amministrazione è protesa verso una crescita continua e di prospettiva.

Ad ulteriore precisazione, si rileva che per quanto concerne la mancata dimostrazione della qualità percepita dai cittadini, informiamo che l'ente ha aderito alla misura PNRR 1.4.1 "Esperienza del cittadino nei servizi pubblici" attraverso la quale verrà adottato un modello di sito istituzionale secondo le linee guida AGID. Nello specifico un modello con una interfaccia per la rilevazione della soddisfazione dell'utenza. Infatti l'obiettivo principale è quello di mettere a disposizione dei cittadini una serie di procedure erogate a livello comunale, tramite interfacce coerenti, fruibili e accessibili con flussi di servizio uniformi, trasparenti e utente-centrici.