Calabria. «Performance della regione insufficiente. Serve invertire la rotta» I dettagli

Data: Invalid Date | Autore: Redazione



I risultati dal 2018 al 2020 finiscono nel mirino delle critiche del sindacato Csa-Cisal. Ecco quali sono i dipartimenti in difficoltà

L’obiettivo di un’Amministrazione pubblica dovrebbe essere quello di perseguire gli obiettivi tesi a soddisfare interessi collettivi all’interno di un’organizzazione che misuri il livello di raggiungimento degli stessi. Per questa ragione, sebbene a livello generale si possa discutere della sua piena e concreta efficacia, esiste il sistema della performance. Riassumendo per grandi linee, il piano triennale della performance fissa gli obiettivi di un Ente mentre con la relazione si misura il grado del loro raggiungimento e, indirettamente, si può valutare quanto e se si è lavorato bene. Pur essendo indicatori perfettibili, purtroppo - dichiara il sindacato CSA-Cisal -, i risultati della Regione Calabria sono tutt’altro che entusiasmanti.

I RISULTATI “INSUFFICIENTI” DAL 2018 AL 2020 - Già nel 2019 la performance generale dell’ente aveva lasciato parecchio a desiderare. L’indicatore si è fermato al 57,21%. Un dato in peggioramento rispetto a quello fatto registrare nel 2018 quando era stato pari al 60,6%. Numeri ampiamente insufficienti. Nell’anno 2020, la cui relazione è di recente approvazione, non c’è stato un significativo miglioramento. L’indicatore, infatti, si attesta appena al 59,43%. Un punteggio indubbiamente

insoddisfacente se si vogliono dare risposte ai calabresi. Non sarà un caso se fra gli obiettivi strategici dell'area del Programma di Governo risultano ad una realizzazione pari a zero: "Migliorare la rendicontazione esterna"; "Sostenere la fruizione integrata delle risorse culturali e naturali e la promozione delle destinazioni turistiche" e, ovviamente, "Potenziare e razionalizzare il Servizio Sanitario Regionale". Bassissimi i punteggi anche per l'obiettivo "Tutelare il territorio anche attraverso la prevenzione e la gestione dei rischi naturali" pari al 14,18% di realizzazione e "Accrescere le competenze e l'apprendimento permanente" pari al 27,07%.

UNO SGUARDO FRA I DIPARTIMENTI CON MAGGIORI DIFFICOLTA' - Fra i dipartimenti, consideriamo i dati della performance dell'anno 2020 - quindi quelli più recenti e relativi alla percentuale aggiornata al 31 dicembre 2020 - i risultati migliori sono stati ottenuti da quello "Economia e Finanze", che ha raggiunto la soglia del 100% di realizzazione e da quello della "Programmazione Unitaria", che è arrivata al 99,25%. Sono più indietro la SUA (Stazione unica appaltante) dal "basso" del suo 66,67%, "Infrastrutture, Lavori pubblici, Mobilità" al 72,75%, "Lavoro, Sviluppo economico, attività produttive e turismo" al 76,59 e "Tutela della Salute e Servizi Sociali e Socio-Sanitari" al 76,88%. Nessuno vuole additare un particolare dipartimento rispetto a un altro - precisa il sindacato - ma è evidente che così non va. E questo non assolve quei dipartimenti che sulla carta hanno raggiunto punteggi maggiori. Non vorremmo che questi numeri siano soltanto un mero adempimento formale, fermo restando che alcuni dipartimenti scontano difficoltà oggettive legate alla complessità del settore e anche cronici ritardi amministrativi. La cruda verità è che la Regione Calabria, dati della misurazione della performance alla mano, è lontana dall'essere un ente pienamente efficiente. Questo ricade inevitabilmente sulla non buona opinione che nutrono cittadini e stakeholders vari nei confronti dell'Amministrazione.

GLI EFFETTI NEGATIVI SUI DIPENDENTI DEI RISULTATI SCADENTI E LE RESPONSABILITA' DEI DIRIGENTI - Il mancato raggiungimento degli obiettivi produce effetti negativi anche sui dipendenti regionali poiché non potranno beneficiare dell'indennità di risultato nella misura del 5%, mentre funzionari, dirigenti di settore e dirigenti generali nella misura del 10%. Soprattutto questi ultimi dovrebbero avere un sussulto. È la loro la responsabilità di settori e di dipartimenti, inclusi i risultati negativi sul fronte della performance. Il sindacato chiede uno scatto d'orgoglio per raggiungere - sebbene in determinati siano innegabili le difficoltà - risultati migliori e più appaganti. In una parola: essere più performanti per loro stessi, per i lavoratori e per l'Ente. Si chiamano incarichi di vertici non solo per una semplice formalità, piuttosto devono essere in grado di far funzionare al meglio la macchina burocratica.

NECESSARIO INVERTIRE LA ROTTA E DIMOSTRARE DI ESSERE UNA REGIONE EFFICEINTE - Questi esiti - aggiunge il sindacato CSA-Cisal - testimoniano una magra figura dell'ente regionale. È necessaria una chiara e decisa inversione di tendenza. Tutti si assumano le proprie responsabilità. È un atto dovuto nei confronti dei cittadini e nei confronti dei dipendenti che subiscono penalizzazioni nonostante il loro impegno. I numeri sono schiaccianti nella loro crudezza: negli ultimi anni la Regione Calabria, a livello amministrativo, non è stata all'altezza della situazione. Ciò serva da monito per migliorare nell'immediato futuro. Quando si dice che lo sviluppo della regione passa da un'amministrazione in grado di funzionare e dare risposte significative tutto ciò va dimostrato con dati accettabili di performance oltre che aver raggiunto gli obiettivi prefissati. Fra non molto si aprirà l'ennesima nuova stagione politica in Regione, indipendentemente da vincitori e vinti tutti dovranno fare i conti con la realtà burocratica della Cittadella. Nell'ente ci sono tante figure capaci e dotate - tra i dipendenti, funzionari e fra i dirigenti - in grado di dare una scossa positiva. È il momento - conclude il sindacato CSA-Cisal - che vengano fuori e siano effettivamente valorizzate.

Articolo scaricato da www.infooggi.it
https://www.infooggi.it/articolo/calabria-performance-della-regione-insufficiente-serve-invertire-la-rotta/129400