

Piano obiettivi e performance 2020

PREMESSO che l'impianto della riforma del settore pubblico si fonda su un sistema integrato di leggi, regolamenti e azioni correlate che pongono al centro il Cittadino e le Imprese con l'ambizione di attribuire "valore" concreto all'azione pubblica. Il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, comunemente identificato con "Riforma Brunetta", ha dato un nuovo impulso ad una svolta in ottica manageriale della Pubblica Amministrazione. Efficienza, efficacia, produttività e trasparenza, parole chiavi della riforma, sono sicuramente già ben note in quanto introdotte da precedenti riforme a partire dagli anni Novanta. Si pensi, ad esempio, alla Legge 241 del 1990 contenente nuove norme sul procedimento amministrativo. La riproposizione di tali concetti, da un lato evidenzia il parziale fallimento del processo di riforma avviato più di venti anni fa, dall'altro manifesta l'insufficienza di un processo solo normativo, essendo fondamentale implementare tale cambiamento avviato e, soprattutto, porre in essere meccanismi idonei a gestirlo. La cultura del cambiamento nella Pubblica Amministrazione richiedeva, però, un passaggio ulteriore e, forse, fondamentale: bisognava individuare le necessarie interconnessioni e relazioni tra i vari strumenti individuati. In tale ottica possiamo leggere il decreto Brunetta che introduce forti elementi di innovazione sia per quanto riguarda il linguaggio, i concetti che il profilo degli approcci e degli strumenti. In primis si introduce e si codifica nella Pubblica Amministrazione un termine nuovo per la nostra cultura e storia giuridica: il termine "performance", da tempo in uso nel management privato e in quello pubblico a livello internazionale. Nel definire, pertanto, il sistema di misurazione e di valutazione della performance è necessario fornire, preliminarmente, una definizione.

Performance: creazione di valore pubblico. L'adozione di un sistema di governance integrato e orientato alla creazione di valore deve garantire una serie di vantaggi per l'Amministrazione e per la Collettività, quali:

- efficienza e qualità dei processi di erogazione dei servizi e delle prestazioni;
- soddisfazione della collettività amministrata;
- sostenibilità della posizione finanziaria dell'ente;
- la crescita, il miglioramento e l'innovazione dell'ente.

In tale prospettiva la performance può essere identificata nella necessità di creare valore per la comunità di riferimento costruendo un sistema integrato di obiettivi e azioni capaci di sviluppare coerentemente la missione dell'ente e al contempo di fornire risposte concrete alle esigenze espresse dalla collettività. Creare valore significa implementare strumenti di pianificazione, programmazione e controllo in un'ottica di miglioramento continuo.

CONSIDERATO che l'emergenza COVID ha stravolto l'operatività dell'intero Paese, coinvolgendo in questo i Comuni aderenti al Consorzio e le Biblioteche stesse. E che quindi è stato necessario riprogrammare tutta l'attività delle biblioteche, rafforzando le operazioni da remoto e implementando al massimo i servizi digitali.

VALUTATO che Il Consorzio occupa in pianta stabile 22 persone, impegnate presso le biblioteche comunali e nei servizi centrali, tra bibliotecari, amministrativi e figure tecniche di diversa professionalità.

Attualmente il Direttore è un funzionario della Regione Lazio che tramite specifico Protocollo di Intesa provvede a erogargli il salario base, mentre il salario accessorio (Alta Professionalità, dovuta alla funzione svolta ed eventuali attribuzioni di risultato) è a carico del Consorzio.

Per garantire in generale un adeguato livello di servizio, per rispondere agli impegni assunti con i comuni che hanno affidato al Consorzio la gestione diretta totale e per un adeguato supporto tecnico alle attività centrali, il Consorzio si avvale anche della Fondazione per la Cultura Castelli Romani (17 dipendenti).

Che inoltre tra il Consorzio e la Città Metropolitana di Roma è in vigore una convenzione di durata triennale, in base alla quale gli uffici della ragioneria generale e del dipartimento del personale supportano il Consorzio negli affari legali, nella gestione finanziaria e in quella del personale. In tale contesto anche 2 unità dipendenti dalla *società in house* Capitale Lavoro della Città Metropolitana prestano servizio presso il Consorzio.

Che il contesto in cui sta operando il Consorzio è in continua evoluzione e risente fortemente delle condizioni socio-economiche del territorio e della fase finanziaria congiunturale. Per quanto quindi concerne l'entrata, le azioni e i flussi finanziari dei Comuni verso il Consorzio possono essere costantemente adeguati alla tipologia, al livello e alla qualità dei servizi erogati, compatibilmente con le condizioni economiche degli stessi e le norme cui rispondono gli enti locali.

Considerando i seguenti fattori di apprezzamento come previsto dal rinnovato CCNL:

- 1) Sapere applicato inteso come capacità del dipendente di sviluppare e mettere in pratica le proprie competenze;
- 2) Competenze relazionali intese come capacità di porsi positivamente nel contesto organizzativo;
- 3) Motivazione e valutazione dei collaboratori;
- 4) Capacità realizzativa degli obiettivi assegnati;

SI RITIENE, pertanto, di individuare i seguenti "OBIETTIVI STRATEGICI" dell'Ente - anno 2020 ricavandoli essenzialmente dal DUP:

- Costituire per gli enti locali del territorio dei Castelli Romani uno strumento efficace di gestione associata dei servizi, tale da favorire la nascita e il consolidarsi anche di altri processi di cooperazione intercomunale. Essere per la singola biblioteca elemento fondamentale per il funzionamento e lo sviluppo dei servizi e delle attività, nonché palestra di formazione e aggiornamento professionale; essere nel panorama delle biblioteche italiane punto di riferimento per il confronto delle esperienze, per l'innovazione tecnologica, biblioteconomica e istituzionale. Essere per i propri dipendenti un ambiente ideale per la crescita professionale, per lo sviluppo dei loro talenti, garantendo una situazione di tranquillità emotiva ed economica;

- Costituire un esempio efficace di "biblioteca estesa" rappresentando uno degli attori fondamentali del territorio, come anello peculiare della catena produttiva locale, costituita da pubblica amministrazione, imprese, sistema formativo scolastico/universitario, ricerca e sanità locali.
- Erogare ai Comuni, a fronte della quota consortile, i servizi bibliotecari "di secondo livello": catalogazione del patrimonio documentario, limitatamente ai nuovi acquisti; collegamento al Polo SBN (Sistema Bibliotecario Nazionale); prestito interbibliotecario, acquisto coordinato, assistenza e aggiornamento tecnico informatico sul software di gestione Clavis, formazione/aggiornamento del personale (consortile, comunale, biblioteche diffuse); promozione e valorizzazione delle attività dei Comuni attraverso la pubblicazione della linea di documentazione e informazione territoriale *Vivavoce*, sito informativo *Castellinfoma*, cura del sito del Consorzio, dei suoi contenuti e delle pagine dei social network); collaborazione e supporto nell'organizzazione delle attività delle biblioteche.
- Promuovere il territorio tramite l'attività della DMO (Destination Management Organization), concludendo il percorso di trasformazione statutaria dell'Ente che si occupa non solo di promozione culturale, estendo anche il mero concetto bibliotecario, ma di promozione territoriale in senso lato, inglobando anche una visione sistemica turistica dei Castelli Romani.
- Partecipare al processo nazionale di rinnovamento e standardizzazione verso l'alto dei servizi bibliotecari tramite la partecipazione attiva al Protocollo di Intesa, *Rete delle Reti*, con altre biblioteche e sistemi italiani.