



Roma, li 17/05/2012

Città di Cosenza

Capo 1° Dipartimento Amministrativo

Avv. Lucio Sconza

0984813506 fax 098471763

e-mail lsconza@comune.cosenza.it

Il Ciclo della Performance come processo di apprendimento organizzativo

Il processo per avviare l'adozione del Sistema di Valutazione della Performance, nel Comune di Cosenza, parte dal mese di luglio 2011, subito dopo l'insediamento della nuova Giunta Occhiuto.

Dopo una prima analisi dell'organizzazione vigente, preso atto che era inadeguata rispetto alla vigente normativa, sia contrattuale degli Enti Locali che legislativa, DLgs. 150/09, è stata predisposta una bozza di organizzazione che prevedeva una scelta dipartimentale, 1 Dipartimento Amministrativo e 2 Dipartimento Tecnico, in analogia ai principi del DLgs 300/99, nonché previsto un Comitato di Coordinamento composto dal Segretario Generale e dai due Capi Dipartimento, con funzioni di coordinamento ed impulso all'azione gestionale dei dirigenti, nel rispetto delle prerogative di autonomia e responsabilità degli stessi.

Per dare il dovuto sostegno giuridico alla fase di riorganizzazione è stato emendato il Regolamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 96 del 25 luglio 2011.

Tale attività è stata sostenuta, in un processo di piena condivisione ed adesione, da riunioni settimanali tenute sia con i dirigenti che con la Giunta, alla quale venivano portate le proposte elaborate negli incontri dirigenziali e quindi sintetizzati i vari passaggi sino alla scelta definitiva.

Anche le Organizzazioni Sindacali e la RSU sono state coinvolte nel processo riorganizzativo, con una prima riunione informativa del 14 luglio 2011, nel corso della quale è stato esposto

l'intero piano di lavoro circa la politica del personale che intendeva perseguire l'Amministrazione, successivamente con una serie di incontri di delegazione trattante sia dell'area Comparto che dell'area Dirigenza per una totale di trenta riunioni in nove mesi di lavoro.

Al fine di ampliare il coinvolgimento degli stakeholder, interni ed esterni, subito dopo l'approvazione del nuovo modello organizzativo con delibere di Giunta n. 114 del 4 agosto e n. 127 del 13 settembre 2011 (slide 1) che prevedeva, oltre ai due Dipartimenti, 18 settori così suddivisi: 15 operativi gestionali, 3 in staff e due di studio e ricerca, con 35 Posizioni Organizzative e 10 Alte Professionalità, veniva avviata una campagna informativa sulla stampa locale e sul portale web del comune, con la quale veniva presentata alla città il nuovo modello organizzativo sostenuto dalla mappatura dei servizi (slide 2) e relativi responsabili di procedimento (slide 3).

In tal modo si raggiungevano due risultati, il primo di predisporre uno strumento conoscitivo interno finalizzato all'individuazione dei servizi erogati e dei relativi responsabili, il secondo di trasparenza e servizio ai cittadini, che rivolgendosi all'URP potevano indicare i responsabili di procedimento della procedura cui erano interessati e contestualmente conoscere i tempi della risposta e le normative di riferimento.

Al fine di ampliare la conoscenza e la condivisione del personale sui processi posti in essere dall'Amministrazione e verificarne l'impatto organizzativo, sono stati predisposti una serie di incontri informativi e formativi (slide 4) 10 incontri nell'arco di due mesi, nei quali sono stati coinvolti tutti i dirigenti e la categoria direttiva, circa 300 dipendenti, ai quali è stata demandata l'incombenza di procedere, mediante riunioni settoriali, alla divulgazione delle informazioni assunte, circa la funzionalità della nuova organizzazione, a tutti gli altri dipendenti.

Con tale processo riorganizzativo è risultato possibile predisporre, con maggiori conoscenze e ampio coinvolgimento di tutti gli attori, struttura, Organizzazioni sindacali e parallelamente Nucleo di Valutazione, sia l'approvazione del Contratti Collettivi Decentrati Integrativi dell'area Dirigenza e Comparto, sia il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Infatti nel corso delle svariate riunioni di delegazione trattante sono state affrontate e risolte le problematiche contrattuali e del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Quindi, con delibera di Giunta n. 175 del 22 dicembre 2011 è stato approvato ed autorizzata la sottoscrizione del CCDI Area Dirigenza, mentre con delibera di Giunta n. 7 del 19 gennaio 2012 è stata approvato ed autorizzata la sottoscrizione del CCDI Area Comparto.

Successivamente, oltre che con le Organizzazioni Sindacali dopo ulteriori incontri con il Nucleo di Valutazione, è stato definitivamente licenziato il testo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato on delibera di Giunta n. 27 del 16 marzo 2012.

La conclusione del processo riorganizzativo che ha portato l'Amministrazione ad approvare tutti gli strumenti necessari alla gestione del ciclo della performance e propedeutici alla prossima approvazione della Relazione del Piano della Performance, annuale e triennale, contestualmente all'approvazione del bilancio annuale e triennale 2012/14, ha altresì prodotto ulteriori iniziative, da cui sono scaturite una partecipata assemblea generale del personale che ha assunto la caratteristica di vera e propria formazione per il contenuto “ filosofia gestionale del Comune di Cosenza” erogata ai dipendenti.

Il seguito immediato e consequenziale del processo riorganizzativo - valutativo è stato l'approvazione di un nuovo regolamento dell' Ufficio Relazioni con il Pubblico, delibera consiliare n. 4 del 19 febbraio 2012, e l'avvio del progetto “MiglioraPA - la customer satisfaction per la qualità dei servizi pubblici” (slide 5).

In conclusione, la prima fase del Ciclo di Gestione della Performance è stato utile quale vero e proprio processo di apprendimento e cognizione dell'organizzazione comunale che sarà propedeutica all'adozione del Piano della Performance in via di definizione, nel quale saranno previsti i criteri utili e necessari per la gestione a regime negli anni 2012/14.

Si ringraziano Il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Direttore Dr.sa Pia Marconi ed il FORMEZ con il tutor istituzionale che ha seguito in questo percorso il Comune di Cosenza, la Prof.sa Pina Puntillo dell'Università della Calabria.

Grazie,

Lucio Sconza