



Comune di Capannori

Provincia di Lucca

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(ai sensi art.40 c.3 sexties del D.Lgs 165/01 e della Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13 maggio 2010 recante gli indirizzi applicativi del D.Lgs. 150/09 in materia di contrattazione integrativa)

**IOTESI DI ACCORDO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

ANNUALITA' ECONOMICA 2011

- Area della dirigenza -



Premessa

Il D. Lgs. 165/2001, prevede, all'articolo 40, comma 3 - sexies che, *a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo mediante utilizzo di schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali*; analogamente l'articolo 40 bis comma 4 prevede che *la relazione illustrativa, fra l'altro, evidenzi gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati anche in relazione alle richieste dei cittadini*: a tal scopo la norma prevede che *la funzione Pubblica e il Ministero dell'Economia e delle Finanze predispongano un modello per la valutazione da parte dell'utenza dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento dei servizi pubblici*. Tali modelli ad oggi non sono ancora disponibili.

Nelle more della pubblicazione di detti schemi e modelli da parte della Funzione Pubblica e del Ministero dell'Economia e delle Finanze si procede comunque alla redazione del documento con particolare attenzione agli aspetti legati all'evoluzione organizzativa della struttura dell'Ente, al sistema di valutazione adottato per i dirigenti, obiettivi strategici e risultati attesi al fine di evidenziare gli approcci interpretativi finalizzati anche ad un migliore assetto dell'ente funzionale all'erogazione di servizi al cittadino secondo criteri di efficacia efficienza e appropriatezza.

La circolare del dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13 maggio 2010 contiene gli indirizzi applicativi al D. Lgs. 150/2010, da essa si evince che la relazione illustrativa ha lo scopo di rendere evidente il rapporto esistente tra la ripartizione del fondo e il miglioramento dei livelli di efficienza delle pubbliche amministrazioni mediante una migliore distribuzione delle risorse economiche finalizzate ad incentivare lo sviluppo e l'impegno professionale in funzione della soddisfazione del cittadino.

In quest'ottica e in aderenza alle previsioni normative il Comune di Capannori ha lasciato alla contrattazione integrativa la materia relativa ai criteri di ripartizione del fondo.

Nella filosofia che sostiene il D. Lgs. 150/2010 è tuttavia manifesta la destinazione di scopo della contrattazione che deve essere finalizzata al conseguimento dell'adeguamento dei livelli di efficienza e produttività.

Descrizione dell'organizzazione e delle funzioni: il percorso di cambiamento.

A gennaio 2011 il Comune di Capannori presenta una struttura organizzativa derivante da scelte strategiche compiute con la deliberazione di Giunta Comunale n° 103 del 23.04.2010 ed entrata in vigore a far data dal 01.05.2010: con tale struttura inizia una nuova fase di riorganizzazione in cui si modificano ambiti di azione e responsabilità dei dirigenti pubblici secondo uno schema che ripercorre anche alcune linee normative definite dalla Riforma Brunetta.

L'assetto organizzativo ha carattere "direzionale-competenziale" all'interno del quale il Segretario Generale assume le funzioni di Direttore Generale.

Vengono valorizzate le dimensioni orizzontali dell'organizzazione con logiche di lavoro di gruppo e processi partecipati, coniugati con un decentramento decisionale e una semplificazione delle strutture.

La nuova logica prevede che gli uffici stabili e i livelli organizzativi siano ridotti al minimo.

La dirigenza assume un ruolo centrale con forti livelli di autonomia e responsabilità, deve saper rispondere dell'attuazione dei programmi, dell'efficiente uso delle risorse, dello sviluppo delle competenze che l'organizzazione può esprimere, creando un clima collaborativo, ambienti di lavoro motivanti e premianti, promuovendo la crescita personale e il senso di appartenenza dei dipendenti.

Con delibera di Giunta n. 288 del 30.12.2010 l'Amministrazione Comunale di Capannori approva il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi ai sensi del D.Lgs. 150/2009 (decreto Brunetta), per l'attuazione della legge 15/2009 in materia di ottimizzazione della



produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione, improntato alla crescita dell'efficienza, economicità ed efficacia dell'operato degli enti locali.

I principi di organizzazione sono principalmente quelli di buon andamento, trasparenza, imparzialità, economicità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, inoltre responsabilità del personale, flessibilità della struttura organizzativa e rispetto delle pari opportunità.

Vengono elaborati nuovi strumenti di misurazione e valutazione della performance dell'ente organizzativa ed individuale, finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dai servizi dell'ente.

A febbraio 2011 la Giunta Comunale approva la deliberazione n. 35 del 23/02/2011 con cui effettua una nuova riorganizzazione, entrata in vigore a far data dal 01/03/2011, motivata da nuove esigenze organizzative e comunque tesa a conseguire una miglior efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa dell'Ente anche attraverso la razionalizzazione ed il ridimensionamento dei servizi. Il processo di riorganizzazione si basa sull'implementazione di servizi.

Obiettivi strategici per il miglioramento dell'organizzazione

Il processo di riorganizzazione si basa sulla conferma e validazione dell'attuale assetto organizzativo, che combina l'organizzazione gerarchico-funzionale con un'organizzazione a matrice, ossia una struttura che integra i servizi organizzati gerarchicamente e per funzioni con unità di progetto, con la finalità di rendere più flessibile e dinamica l'organizzazione gerarchica e per funzioni. Al fine di conseguire una razionalizzazione dei servizi si procede con l'accorpamento di funzioni, nell'ottica di ottimizzare le attività dell'Ente.

Il processo di razionalizzazione delle attività prevede la valorizzazione delle funzioni di sviluppo locale e degli sportelli al cittadino al fine di veicolare le informazioni, le notizie, i bandi della comunità europea attraverso detti sportelli, già attivi sul territorio, prevedendo all'interno di ciascun sportello un "punto europa" che svolga attività di informazione, supporto e consulenza.

Si procede al potenziamento delle funzioni statistiche, considerando la statistica ufficiale locale non solo un bene ma un vero e proprio servizio pubblico, che renda possibile la fruizione di informazioni accurate, pertinenti, tempestive, confrontabili, sia per i cittadini che per gli amministratori locali.

Nell'ottica di valorizzare maggiormente l'aspetto legato alla pianificazione urbanistica e alla gestione delle aree disponibili, la funzione relativa alla gestione del PIP di Carraia è assorbita dal Servizio Governo del Territorio.

Il Servizio Studi e Ricerche viene integrato con gli Affari Generali in una logica di omogenizzazione, controllo e organizzazione dell'intero circuito informativo interno, a partire dal servizio di prima informazione e accoglienza (uscierato e centralino) fino alla valorizzazione dell'attività di archivio storico e di deposito. Nell'ottica di adeguare l'organizzazione al principio di trasparenza è prevista la realizzazione di una nuova *Carta dei servizi*, ai sensi della L.241/1990 e smi. Alla luce della riduzione dei costi previsti per la formazione del personale, come disposto dalla Legge 122/2010, si rende necessario privilegiare la programmazione di formazione interna, valorizzando il contributo della funzione Studi e Ricerche nella predisposizione e tenuta diretta di corsi di aggiornamento al personale sulla base delle esigenze emerse nel piano formazione.

Si procede all'attuazione dei CUG, area dirigenti/dipendenti con attribuzione delle funzioni istruttorie e di coordinamento al Servizio Politiche Sociali e Giovanili data l'attinenza delle tematiche trattate dai comitati con la sfera sociale degli individui e le problematiche relazionali e di convivenza.

Le Politiche Giovanili sono integrate con il Servizio Politiche Sociali in modo da perseguire, quale obiettivo strategico del welfare locale, l'integrazione tra le politiche sociali relative all'area dell'infanzia e dell'adolescenza con le politiche di promozione della socializzazione dei giovani e degli adolescenti, in una logica di continuità tra le attività di carattere educativo e sociale, rivolte ad adolescenti e giovani, con le attività educative e di sostegno domiciliare a favore di adolescenti e preadolescenti a rischio di dispersione scolastica o di emarginazione.



Viene approvata la seguente struttura organizzativa, articolata in Servizi, suddivisi in Servizi di line e di staff come sottospecificato:

Servizi di line

Sviluppo Locale e Partecipazione Civica
Affari generali - Studi e Ricerche
Gestione Risorse Economiche
Governo del Territorio
Politiche Culturali ed Educative
Politiche Sociali e Giovanili
Polizia Municipale e Lavori Pubblici
Sviluppo economico

Servizi di staff

- Direzione Generale
- Segreteria del Sindaco

Al Segretario Direttore è affidata la responsabilità della Direzione Generale mentre ai dirigenti sono assegnati i servizi di line e di staff sopraelencati.

Ratio

La ripartizione del fondo tiene conto dei criteri ispiratori introdotti dal Dlgs150/2009 e riportati nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato a dicembre.

Per consentire il perseguimento di logiche di efficienza e produttività dei servizi pubblici ancorandole agli aspetti più prettamente gestionali ed operativi è iniziato all'interno dell'ente un importante processo di ridefinizione del piano degli obiettivi ordinari e straordinari finalizzato allo sviluppo della contabilità analitica e conseguente implementazione del controllo di gestione.

Nell'ottica della comunicazione ai cittadini degli obiettivi strategici dell'ente, è in corso la definizione del Piano della Performance.

Risultati attesi (in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati)

Nelle linee programmatiche di mandato 2009/2014 è prevista apposita sezione dedicata alla partecipazione dei cittadini alle scelte dell'ente. Nell'ottica quindi della sempre maggiore necessità per le pubbliche amministrazioni di "sentire" le esigenze e bisogni degli stakeholders, in particolare quelli esterni all'ente, necessari anche per valutare le politiche di mandato che l'amministrazione sta perseguendo e se le stesse sono in linea con le esigenze della cittadinanza tutta, l'amministrazione nell'anno 2011 ha in parte continuato attività già iniziate nel 2010 e in parte attuato nuove azioni.

In particolare, l'attivazione nel 2010 di commissioni consiliari su specifiche tematiche scelte dalla cittadinanza (subsidenza, mobilità, barriere architettoniche e rifiuti) ha rappresentato un primo tassello su cui costruire anche meccanismi di feedback e gradimento delle politiche pubbliche. Nell'ottica di una partecipazione attiva e fattiva dei cittadini si prosegue nel 2011 con il progetto "Dire Fare Partecipare" relativamente al Bilancio Socio Partecipativo: un gruppo selezionato di cittadini di Capannori partecipa ad un workcafé con l'obiettivo anzitutto di valutare l'attività svolta dall'Amministrazione nell'anno 2010 e riportarla nella bozza di bilancio sociale. Contestualmente potranno contribuire direttamente alle scelte del territorio, suggerendo iniziative e proponendo la realizzazione di opere pubbliche che poi saranno sottoposti al voto popolare per l'approvazione e l'inserimento nel bilancio di previsione del 2012. Gli interventi saranno equamente suddivisi fra le zone delle quattro ex circoscrizioni.

Nell'ottica di una maggior percezione dei cittadini dei servizi offerti dall'ente, l'elaborazione della carta dei servizi vedrà un momento partecipativo attraverso la presentazione alla cittadinanza della struttura e layout della carta dei servizi al fine di valutarne l'apprezzamento e raccogliarne eventuali suggerimenti migliorativi. In stretta connessione con la suddetta attività è prevista



l'implementazione di una specifica funzione di collaborazione e supporto ai servizi per la costruzione di questionari e/o strumenti per la rilevazione del grado di soddisfazione del cittadino e dei clienti interni.

Per la realizzazione del progetto di formazione della rete per la promozione del civico museo di Capannori e della rete museale si prevede la formazione diretta di un gruppo di studenti del Liceo Scientifico in materia di storia locale attraverso la frequenza di seminari d'istruzione realizzati dalle associazioni specialistiche che operano sul territorio; successivamente è prevista l'organizzazione di una serie di lezioni di storia locale ad opera degli studenti appositamente formati.

Il coinvolgimento a una serie di incontri con le famiglie utenti, gli operatori dei nidi d'infanzia comunali e i genitori membri della commissione mensa ha l'obiettivo di attivare un percorso di educazione alimentare dentro e fuori la scuola che porti anche a riscrivere insieme i menù attualmente in uso nei nidi e nelle scuole d'infanzia, primarie e secondarie di primo grado col fine di rispondere meglio alle moderne esigenze nutrizionali ed educative dei bambini e dei ragazzi, tenendo conto delle linee di indirizzo nazionale per la ristorazione scolastica.

Altro obiettivo è quello di migliorare e far emergere nell'ambito dei giovani forme di creatività attraverso percorsi formativi di creatività, percorsi esperienziali e formativi di arti convenzionali e non per giovani realizzati con il supporto del terzo settore.

Al fine di rendere maggiormente percepibile il bisogno sempre più sentito della sicurezza dei cittadini sul territorio nonché di ricevere dai cittadini indicazioni/istanze/lamentele è previsto il servizio appiedato nelle frazioni e il servizio con ufficio mobile: gli agenti effettuano il servizio appiedato nelle principali frazioni del comune controllando le soste e le varie problematiche anche segnalate dai cittadini. La P.M. staziona per alcune ore nelle frazioni più isolate, svolgendo servizio di ufficio mobile con il veicolo dotato di p.c. e stampante, al fine di ricevere direttamente esposti, formalizzarli e smistarli ad eventuali altri uffici competenti o dare risposte immediate al cittadino. Il presidio della P.M. funziona anche da dissuasore contro la microcriminalità e risponde alla sempre crescente domanda di sicurezza dei cittadini.

Inoltre, al fine di combattere le stragi del sabato sera, sono previsti maggiori controlli con attivazione di servizi mirati negli orari 01.00/07.00.

L'Amministrazione Comunale di Capannori intende diventare punto di riferimento per i cittadini, le aziende del territorio e altri Enti interessati sulle pratiche ecosostenibili attuate negli ultimi anni, attraverso il reperimento di informazioni dai servizi addetti e con la successiva diffusione delle buone prassi ambientali ai capifamiglia.

Al fine quindi di valorizzare l'utilizzo di forme alternative di energia è prevista la realizzazione di impianti fotovoltaici su immobili di proprietà o nella disponibilità dell'amministrazione comunale al fine di estendere l'utilizzo di energia rinnovabile fotovoltaica anche sfruttando le opportunità offerte dal "conto energia".

Poiché sono sempre meno presenti risorse cui attingere per la realizzazione di obiettivi e programmi dell'ente che rispondano in particolare alle esigenze della cittadinanza, si sviluppa un obiettivo trasversale a tutti i servizi denominato "Eurocapannori" finalizzato alla formazione di una rete di professionalità all'interno dell'ente con lo scopo di attingere in maniera strutturata ai finanziamenti europei. I dipendenti lavorano ai vari progetti nell'ottica della collaborazione e della trasversalità.

Sono stati attivati nell'anno numerosi avvisi di disponibilità alla mobilità interna: la struttura cerca di rispondere, con le proprie risorse, ai bisogni interni chiedendo ai dirigenti capacità di adattamento e consapevolezza nella gestione delle proprie risorse umane.

Sono stati organizzati percorsi formativi ai dipendenti, alle posizioni organizzative e ai dirigenti relativamente al Nuovo Sistema di Valutazione: si è trattato di una formazione a tappeto, che ha coinvolto tutti.

Per contrastare l'effetto negativo dei tagli governativi alle spese di formazione, sono state messe in capo tutte le risorse interne disponibili per garantire a tutto il personale dipendente momenti di studio e approfondimento sui temi più rilevanti e attuali. Pertanto, sono state organizzate numerose occasioni di formazione interna su argomenti trasversali all'organizzazione, fra cui si ricordano:

- gli incontri formativi tenuti dal segretario Generale Direttore Generale sui nuovi sistemi di misurazione e valutazione della performance (uno per i dirigenti, uno per le p.o. e l'a.p., quattro



per i dipendenti)

- il corso di formazione e aggiornamento svolto dalla Dirigente del Servizio Affari Generali - Studi e ricerche in merito agli organi e alle competenze della Pubblica Amministrazione e ai principali atti amministrativi, un'occasione formativa per il personale di tutti i servizi;
- la seconda edizione del corso su "gli incarichi e le spese che hanno obbligo di comunicazione alla Corte dei Conti" svolto dalla Dirigente del Servizio Affari Generali - Studi e ricerche;
- un percorso di approfondimento sulle più importanti novità del regolamento attuativo del Codice dei Contratti, tenute dal responsabile di Alta Professionalità Strategie e sviluppo amministrativo: una dedicata all'affidamento dei lavori, con il personale dei Lavori Pubblici, l'altra sul tema dell'affidamento dei servizi e delle forniture, per i dirigenti, le p.o., i R.U.P. e altro personale di tutti i servizi dell'ente;
- la formazione sugli adempimenti relativi a tracciabilità e Codice Identificativo Gare, 5 incontri svolta dal responsabile di Alta Professionalità Strategie e sviluppo amministrativo per circa 60 dipendenti di tutti i servizi.

Per assicurare la formazione specialistica al maggior numero di dipendenti e al tempo stesso contenere la relativa spesa, essa è stata realizzata sempre più in house, ricorrendo sempre meno alle proposte a catalogo delle agenzie formative del mercato.

E' stata sperimentata l'attività del brainstorming valutativo, tecnica che cerca di condurre il gruppo a realizzare l'esplorazione di uno "spazio semantico" con l'obiettivo di accogliere ed integrare in un processo unitario le diverse visioni che i partecipanti hanno di uno stesso servizio o programma al fine di dare un giudizio su una certa attività o servizio.

Dall'attività di brainstorming valutativo, che si è svolta nel mese di giugno e a cui hanno partecipato alcuni dipendenti volontariamente, è emersa l'opportunità che qualunque attività di formazione sia accompagnata da un feedback, inteso non solo come verifica di quanto appreso ma anche come coinvolgimento e partecipazione attiva all'attività di formazione. Inoltre è emerso il bisogno dei dipendenti di essere "ascoltati" sia in termini di benessere lavorativo sia come possibile fonte a supporto della valutazione dei dipendenti.

Con determinazione dirigenziale n. 940 del 23/06/2011 sono state approvate le disposizioni operative per l'Audit interno. Successivamente è stata avviata l'attività di analisi su un primo campione di atti. Il primo campione è stato costituito da n. 20 determinazioni di impegno estratte casualmente dal programma di gestione degli atti amministrativi "Sicraweb" afferenti, per quanto possibile, a tutti i servizi dell'ente e prodotte nell'arco temporale gennaio/agosto 2011. L'indagine è stata svolta su due livelli; uno formale ed uno più sostanziale e legato ai contenuti. Nel mese di ottobre l'attività di audit è stata svolta su un secondo campione di atti, costituito da n. 20 determinazioni a contrattare estratte anche in questo caso casualmente dal programma "Sicraweb" afferenti all'arco temporale gennaio/settembre 2011. Le attività proseguiranno con l'analisi delle liquidazioni e la creazione di un fac-simile di determina a contrattare che sia utilizzabile da tutti i servizi dell'ente.

Natura premiale e selettiva

Come si evince anche dalla relazione tecnica la ripartizione del Fondo è improntata a logiche che evitano una ripartizione indifferenziata e mirano a premiare il livello di impegno e di professionalità acquisita e spesa nella gestione del servizio ed ancorata sia al grado di raggiungimento degli obiettivi che al comportamento organizzativo rilevabile da appositi indicatori.

Il sistema di valutazione attualmente vigente nel Comune di Capannone, approvato con deliberazione n° 288 del 30.12.2010, è un sistema di pesatura delle posizioni e di valutazione dei risultati dei dirigenti distinto in due parti: pesatura delle Posizioni e Valutazione dei Risultati, attuati con l'ausilio dell'Organismo di Valutazione nominato dal Sindaco.

Sinteticamente si rileva che:

- per quanto riguarda la pesatura delle posizioni la metodologia è articolata su tre aree di valutazione:
 - collocazione nella struttura



- complessità organizzativa
- responsabilità gestionale, interna ed esterna

Per ogni area sono individuati alcuni indicatori misurati attraverso apposite scale di valutazione.

- per quanto riguarda la valutazione dei risultati si distingue tra "Raggiungimento degli obiettivi" (MbO), ordinari e straordinari, e "comportamento organizzativo"(Skill), secondo uno schema predefinito.

E' opportuno rilevare che il sistema di valutazione adottato, oltre alle finalità specifiche, garantisce un monitoraggio costante delle attività ordinarie e straordinarie dell'ente, consentendo una verifica di efficienza e di efficacia delle attività stesse.

Rispetto dei principi di legge

Il contratto è predisposto nel rispetto dei vincoli di legge e delle norme contrattuali e, in particolar modo secondo quanto stabilito dal D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 integrato dalle modifiche apportate dalla Legge 15/07/2002, n. 145 e dal D. Lgs. 150/09.

Pertanto, in ottemperanza al suddetto quadro normativo, risulta materia di contrattazione la definizione dei criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo.

Capannori, 9/12/2011 2011

Il Segretario Generale Direttore Generale
Dott. ssa Giuseppina Cruso

Certificazione del Collegio dei Revisori

Data 23/12/2011 2011

PRESIDENTE (Marco Neri)

COMPONENTE (Patrizia Del Papa)

COMPONENTE (Paolo Buchignani)