

IL PROGRAMMA DEL DIRETTORE GENERALE

PREMESSA

L'esigenza, sempre più avvertita e urgente di una riforma radicale della Pubblica Amministrazione ha imposto al legislatore l'emanazione di una serie di norme legislative che, nell'arco del decennio appena trascorso, hanno revisionato tutto il sistema delle autonomie locali, rinnovandolo nel suo modello al punto da configurare una vera e propria trasformazione della "Costituzione materiale" dell'Ente Locale.

Dal modello organizzativo, nato dalla ottocentesca Italia unitaria - riprodotto, con taluni aspetti centralistici, nel Testo Unico delle leggi comunali e provinciali di epoca fascista, che aveva uniformato tutti i Comuni italiani -, si è passati ad un'ampia valorizzazione dell'autonomia statutaria, organizzativa e finanziaria del Comune.

Da un impianto che vedeva l'Ente Locale come mero realizzatore di provvedimenti amministrativi in esecuzione di norme e disposizioni di legge, per cui la finalità dell'amministrazione comunale si riassumeva e concludeva nell'atto formale da sottoporre a successiva verifica della sua legittimità, le nuove disposizioni hanno sostanzialmente la funzione dell'Ente Locale nella realizzazione di processi e attività e nei servizi che deve erogare per soddisfare i bisogni del cittadino e della collettività.

Con questa nuova impostazione data dal legislatore, il Comune è divenuto il luogo del riconoscimento e della regolazione dei diritti dei cittadini; luogo della espressione dei poteri pubblici che servono a tutelarli e luogo di erogazione dei servizi per il soddisfacimento di bisogni e per la soluzione di problemi individuali e collettivi.

Le norme, tuttavia, non producono, di per sé, alcun cambiamento se non c'è una volontà che, per dare concretezza a questa nuova visione del rapporto che deve stabilirsi tra il cittadino e l'Ente Locale, luogo della libera autonomia e della sperimentazione che attraversa tutte le disposizioni con le quali il Legislatore ha inteso avviare la riforma della Pubblica Amministrazione, ne raccolga e ne faccia propri gli stimoli e regoli il proprio sistema interno e si dia gli strumenti opportuni per offrire un servizio efficiente e di qualità.

Questa è divenuta, peraltro, una necessità, specie se consideriamo quanto il cittadino e la collettività siano divenuti più esigenti nella richiesta del soddisfacimento dei propri bisogni, per cui resta necessario effettuare un "salto di qualità" nella erogazione dei servizi, senza dimenticare che questo sforzo dovrà confrontarsi con una diffidenza, direi, storica, nei confronti della Pubblica Amministrazione in generale, da parte del cittadino.

Per rendere possibili e attuabili tali risultati, il legislatore ha inteso fissare la separazione tra ordine direzionale di tipo politico e funzione direzionale di tipo gestionale, attribuendo al primo i compiti di indirizzo e alla seconda il compito di attuarli, gestendo tutte le fasi utili a conseguire gli indirizzi stabiliti, salvo verifica e controllo della corrispondenza dei risultati a quelli previsti dagli organi di governo dell'Ente.

L'ente locale si configura, a questo punto, come una vera e propria azienda di servizi la cui ragion d'essere consiste nel soddisfare i bisogni del cliente, individuo o collettività che sia, in una continua ricerca della maniera migliore, più efficiente e più efficace, per soddisfare i bisogni dell'utente, adeguando e modulando la sua struttura per il più ampio conseguimento di questa sua unica finalità.

Per fare tutto questo, come qualsiasi azienda presente sul mercato, occorre procedere alla ridefinizione dei processi organizzativi, alla innovazione dei sistemi di gestione e a sviluppare nuove capacità professionali

Tali sono certamente state le premesse del Sindaco di San Severo nel farsi interprete politico delle indicazioni del Legislatore con la nomina di un Direttore Generale del Comune di San Severo, individuato, per altro, tra i Dirigenti dell'Ente.

Vantaggi e svantaggi di questa particolare posizione si fronteggiano e si sono manifestati in vario modo nei primissimi mesi del mio incarico, che ho iniziato con la consapevolezza della sfida accettata, e dell'onta che me ne poteva derivare, qualora non avessi saputo dar attuazione alla mia personale adesione alla normativa riformista della P.A. e non avessi saputo dare concretezza alle norme e ai principi rispondenti alla volontà del Legislatore e al desiderio del Sindaco Giuliano Giuliani di darvi attuazione.

Da queste premesse deriva, pertanto, la necessità da parte mia di dover dare inizio al mio compito (dopo il superamento di alcune esternazioni esuberanti, da attribuirsi più alla ignoranza della legge che ad una volontà politica), con una dichiarazione degli obiettivi che il Direttore Generale incaricato, sulla base del Programma di governo di questa Amministrazione, approvato con atto del Consiglio Comunale del **/**/**** , intende perseguire e di cui intende dar conto al Sindaco del Comune di San Severo, e a tutta la Città, perché ne venga verificato il conseguimento nell'arco di tempo necessario.

Altro significato assumerà la presente direttiva per la struttura dirigenziale e amministrativa che viene, così, consapevolizzata degli obiettivi che si intendono conseguire e dei metodi a cui occorre uniformarsi per essere funzionali al loro raggiungimento.

IL DIRETTORE GENERALE

Occorre, preliminarmente, dar conto delle attribuzioni e delle funzioni, nonché del ruolo, del Direttore Generale, per costituire un valido presupposto al programma che si intende perseguire.

Il rapporto stretto e senza intermediazioni tra il Direttore Generale e il Sindaco si ritrova nella norma dell'art. 51 – bis della Legge 142/90, che lo definisce nel ruolo di attuare, secondo le direttive impartite dal Sindaco, gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'Ente. Altra attribuzione è quella di sovrintendere **alla gestione dell'ente, perseguendo i livelli ottimali di efficacia ed efficienza.**

Poiché il conseguimento di qualsiasi obiettivo è legato a livelli ottimali di efficacia ed efficienza, occorrerà stabilire se, sulla base della rilevazione della qualità della struttura, si dispone dell'attribuzione di chiari livelli di responsabilità da cui nessuno, di quanti lavorino nel Comune di San Severo, potrà ritenersi esente.

Lo stesso articolo 51- bis della 142/90 stabilisce, in particolare l'attribuzione al Direttore Generale del compito di predisporre il piano dettagliato degli obiettivi, prima fase, individuata nel testo dell'art. 11 del D.Lgs. 77/95, su cui si articola il controllo di gestione effettuato da nucleo di valutazione, di cui **all'art. 20 del D.Lgs. 29/93, sulla responsabilità di risultato dei dirigenti in ordine all'attività svolta dagli uffici ai quali sono preposti, della realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati in relazione agli obiettivi dei rendimenti e dei risultati della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, incluse le decisioni organizzative e di gestione del personale.**

Nel medesimo articolo, è affermato, tra l'altro, l'obbligo per i dirigenti di presentare al Direttore Generale una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente.

Se al nucleo di valutazione spetta, anche la rispondenza delle determinazioni organizzative dirigenziali ai principi di cui all'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 29/93, la valutazione delle responsabilità, è di spettanza del Direttore Generale il compito di sovrintendere alla gestione dell'ente e, quindi, all'attività dei dirigenti.

Altro compito del Direttore Generale sarà quello di predisporre la proposta del piano esecutivo di gestione, previsto dall'articolo 11 del predetto decreto legislativo n.77 del 1995, da deliberarsi dal Consiglio Comunale.

Per quanto riguarda queste due attività, il piano dettagliato degli obiettivi e il piano esecutivo di gestione, i dirigenti rispondono direttamente al Direttore Generale e l'art. 51 della 142/90, tra i casi di rimozione del dirigente, annovera il mancato conseguimento degli obiettivi a loro assegnati nel piano esecutivo di gestione previsto dall'art. 11 del D.Lgs. n. 77/95.

Vedi anche Regolamento.....

Resta al Direttore Generale di sovrintendere alla gestione dell'Ente e di perseguire un riassetto della struttura amministrativa per conseguire livelli ottimali di efficacia e di efficienza.

Separazione dei poteri

L'art. 3 del D.Lgs. 29/93 stabilisce in maniera solonica le competenze degli organi di governo, enunciandole, al comma 1, e limitandole alle funzioni di indirizzo politico-amministrativo e di verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

Che le attribuzioni dei dirigenti siano tassative ed inamovibili è denotato dal comma 2 del medesimo articolo ove esse sono rese derogabili solo su espressa e specifica disposizione di legge.

il Comma 2 dell'art. 51 della Legge 142/90 enuncia chiaramente le funzioni dei Dirigenti e afferma la spettanza ad essi di tutti i compiti che la Legge e lo Statuto espressamente non riservino agli organi di governo, con la contestuale attribuzione di tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con atti di indirizzo.

L'art. 32 della legge 142/90 enumera le competenze del Consiglio limitandole a dodici atti fondamentali e le competenze della Giunta sono enunciate all'art. 35 della medesima legge e precisate nell'adozione dei regolamenti degli uffici e servizi e in tutte le materie che non siano riservate ad altri e, tra questi, ai funzionari dirigenti, mentre le competenze del Sindaco sono individuate dal successivo art. 36.

Si comprenda come il legislatore abbia inteso che il Direttore Generale debba perseguire gli obiettivi dell'Organo di governo, sulla base delle direttive del Sindaco, unico e possibile interlocutore in quanto, definite le dodici competenze del Consiglio, la funzione dirigenziale ha il peso di attribuzioni gestionali nelle quali la Giunta non può interferire in quanto impeditane dall'art. 35.

IL REGOLAMENTO

IL PROGRAMMA DI GOVERNO

IL PROGRAMMA

Chiarite le regole, le competenze e le responsabilità, potrà meglio essere compreso il programma e le direttive sulle quali intende muoversi il Direttore Generale.

IL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ

Il sistema delle responsabilità deve trovare una immediata soluzione con l'applicazione del nuovo contratto e l'attribuzione delle aree (?). Questo è, certamente, tra i compiti più urgenti a cui

assolvere nel tentativo di ri-motivare la fascia alta del contratto di comparto e riprendere un dialogo responsabilizzato sulla base dei risultati.

Nello steso tempo dovrà procedersi ad una revisione del sistema organizzativo interno e ad una verifica della adeguatezza di questo a corrispondere agli indirizzi politici e alle nuove funzioni dell'Ente Locale, con la distinzione delle responsabilità per Settori i cui dirigenti dovranno rispondere al Direttore Generale e al Nucleo di valutazione.

Successivamente, occorrerà procedere alla individuazione e al dimensionamento degli obiettivi e alla disponibilità dei mezzi e delle risorse da adibirvi, con una gestione dinamica della dotazione organica.

LA CULTURA DEL NUOVO RUOLO

La cultura derivante dalla consapevolezza dei nuovi compiti e del nuovo ruolo dell'Ente Locale e della sua attività di servizio a favore di singoli utenti, dovrà essere partecipata, a cura di ciascun dirigente, a ogni unità del personale dipendente di cui ha la responsabilità e dei cui servizi ha cura. Di ogni iniziativa atta a favorire la diffusione di tale cultura e del senso di responsabilità nei confronti del proprio lavoro, ciascuno dei dirigenti dell'Amministrazione del Comune di San Severo vorrà darvi conto per iscritto, favorendo e sollecitando il diretto invio al Direttore Generale di tutte le proposte, iniziative e suggerimenti che potranno nascere tra il personale del Comune.

Si intende trasfondere questo senso di appartenenza del personale con una serie di iniziative che facciano leva sull'orgoglio di ciascun dipendente del Comune di San Severo di saper far fronte alle sue nuove funzioni e di essere capace di partecipare con i propri suggerimenti, le proprie idee e la propria fantasia a questo mutamento epocale nella Pubblica Amministrazione.

IL PERSONALE

Per quanto riguarda l'incentivazione del personale, essa è demandata completamente alla Dirigenza che ne renderà conto in base agli obiettivi di Settore e alla partecipazione del rispettivo personale al loro conseguimento, con la massima pubblicità tra il personale che potrà, liberamente, e ci si augura con giustizia, discriminare sui diritti lesi, rendendone relazione scritta che il Direttore Generale si impegna a valutare ampiamente, anche attraverso il confronto.

Sarà cura dei Dirigenti promuovere la conoscenza di queste disposizioni tra il personale come pure saranno apprezzate tutte le iniziative che il dirigente vorrà attuare per favorire la diffusione della cultura delle competenze e delle responsabilità negli uffici e nei servizi.

Consapevole, poi, della necessità di dover approfondire la conoscenza dei bisogni interni alla struttura, si confida di poter realizzare al più presto un questionario da somministrare, con l'assistenza di esperti, al personale del Comune, per rilevarne, nel rispetto del trattamento dei dati personali, le esigenze, le insoddisfazioni, i suggerimenti e le indicazioni grazie alle quali trovare il modo migliore indicazioni per guidare questa esigenza di cambiamento a cui nessun dipendente può sottrarsi e poter individuare una più efficiente gestione del personale.

Altrettanta cura si avrà nel dare attuazione ad un principio di formazione e aggiornamento permanente del personale.

Lo svolgimento in corso del Progetto Pass, approvato al Comune di San Severo e di cui questa Amministrazione è capofila, che sta cointeressando, con funzioni diverse, un nutrito gruppo di dipendenti, e la contemporanea partecipazione al Master presso il Comune di Cerignola, sono il segnale di un movimento e di una direzione che era stata avviata dal corso di formazione sulla nuova 142 organizzato lo scorso anno.

Ciò a testimonianza di una tendenza e di una convinzione che non nasce oggi e alla quale si intende essere consequenziale con la proposta di istituire, a cura della Amministrazione comunale, una

Scuola di P.A. con sede nella nostra Città, al servizio del personale dipendente e del territorio, con la prospettiva di poter rendere San Severo un polo di cultura amministrativa anche a favore delle altre amministrazioni dell'Alto Tavoliere.

Occorre, tuttavia, che i dirigenti comunichino al personale assente dall'Ufficio per partecipazione a corsi di perfezionamento che, al termine del corso, ovvero delle sessioni del corso, potrà essere ben gradita una apposita relazione o rielaborazione di quanto appreso, da consegnarsi, da parte dei dipendenti interessati, al rispettivo dirigente che ne potrà valutare la opportunità di farne consapevole il Direttore Generale, fatto salvo, chiaramente, il diritto e il piacere del singolo dipendente di trasmetterne copia direttamente.

L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI

E' prevista una diversa dislocazione di taluni uffici per rendere più funzionale il loro accesso e consentire spazi adeguati e indipendenti ai rappresentanti degli organi politici.

L'accesso agli Uffici comunali è da graduarsi nel rispetto delle esigenze dell'utenza e del diritto del personale del Comune a svolgere il proprio lavoro. Per questi motivi si reputerà essenziale il rispetto delle fasce di ingresso al fine di lanciare un segnale di compostezza e ordine, nonché di imparzialità, e offrire una immagine dignitosa del lavoro del personale.

Occorre, poi, definire e porre termine al problema della informatizzazione del Comune, un progetto ormai troppo in ritardo per essere ancora credibile, e che si pervenga ad un sistema di comunicazione che renda funzionale ogni computer si trovi negli Uffici ad alimentare e costringere allo scambio di informazioni tra le varie strutture.

L'avvio del progetto Pass, proprio sul tema delle reti civiche, fa ben sperare che un tale sistema possa essere disegnato con gli strumenti della rete Internet e si conta che entro l'anno se ne potranno vedere i frutti con il potenziamento dei servizi fruibili sulla rete civica, la cui rilevazione coinvolge e richiede, tra l'altro, l'apporto dei dipendenti che partecipano alle attività informative e consulenziali del progetto.

L'IMMAGINE DELL'AMMINISTRAZIONE

Particolare attenzione sarà tenuta nei confronti dei dipendenti comunali che dovessero dare occasione di fornire una rappresentazione negativa o distorta dell'Amministrazione comunale. Per questo motivo invito i dirigenti a farsi benevoli interpreti del desiderio che i dipendenti non continuino a dare una immagine negativa di se stessi e del loro lavoro dando adito a considerazioni che ne dovrebbero ferire l'orgoglio.

Ogni dipendente dovrà, inderogabilmente, tenere in mostra il proprio tesserino di riconoscimento. Quelli che non ne fossero più in possesso, ne facciano richiesta scritta al Capo Servizio Personale, munendosi nel frattempo di un cartellino sostitutivo.

Il comportamento del dipendente sarà impostato a rispetto e cortesia nei confronti dei cittadini che gli si rivolgono, verso i quali andrà sempre usato il pronome "Lei".

Nell'ottica di un rinnovato rapporto con i cittadini, saranno realizzati appositi cartelli, da tenere in evidenza negli uffici, per far conoscere agli utenti i propri diritti e le proprie possibilità e per suscitare una nuova immagine dell'Amministrazione

NUOVI SERVIZI

Nell'ambito dell'Ufficio Relazioni con il pubblico saranno individuati nuovi servizi, tra i quali, prioritari, quelli riguardanti la promozione culturale, partecipativa di cittadini e associazioni, con la finalità di trasmettere un nuovo stile di relazioni con il territorio.

Per conoscere al meglio le esigenze e i bisogni della nostra comunità si intende promuovere una indagine statistica, da stabilirsi se generalizzata o a campione, sui bisogni, i problemi e le attese dei cittadini in maniera da poter adeguare i servizi dell'Ente alle esigenze, avendo saputo interpretare obiettivi e priorità. Nello stesso tempo il questionario cercherà di appurare il livello di gradimento da parte dei cittadini dei servizi comunali per coinvolgerli, con i loro suggerimenti, in questo processo di adeguamento.

Necessaria sarà l'apertura di uno sportello Europa attraverso il quale introdurre una serie di stimoli nelle attività collegate alle nostre produzioni locali, fermo restando che sarà perseguito la presentazione di progetti nell'ambito dei POR.

Sentita è, inoltre, per i nostri giovani, l'esigenza di avere maggiori informazioni e una sicura guida sulle opportunità offerte dalle leggi per intraprendere attività produttive, in proprio o associati, e che costituisca un punto di riferimento sostanziale e non un mero sportello informativo. Per questo si prevede la apertura a San Severo di una sede di Rete Punto Impresa, in collaborazione con la Regione Puglia.

L'ampliamento di servizi costituirà l'occasione perché ogni ufficio abbia il suo collegamento Internet e sia in grado di fruire della posta elettronica entro l'arco di un mese.

DIRITTO D'ACCESSO E PUBBLICITÀ DEGLI ATTI.

Per quanto riguarda il diritto di accesso, si manifesta la ferma volontà di rivedere l'attuale regolamento, certamente non adeguato alle esigenze di trasparenza e di pubblicità degli atti di cui questa Amministrazione vuole farsi interprete e di cui mi assumo il compito di garante. A tal fine, sarà presto formata una commissione di studio che dovrà definire una proposta da sottoporre al Sindaco perché venga formalizzata in Consiglio.

Desidero, infine, che ciascun dipendente sappia che il Direttore Generale del Comune di San Severo auspica che la cultura del risultato, dell'efficienza e della qualità sia intesa e partecipata da tutto il personale, di cui saranno rilevati i meriti propositivi, le proposte innovative, e la non conformità alle logiche del passato, e di cui sarà opportunamente ed equamente valutato il contributo attivo.