



## ► CICLO DELLE PERFORMANCE: UN'OCCASIONE PER INNOVARE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Il Comune di Saronno si è dotato di un nuovo strumento di lavoro voluto dal decreto legislativo 150 del 2009, il piano delle performance. Formulare il piano non è stato un esercizio retorico e nominalistico, ma l'inizio di un percorso per introdurre nella macchina comunale di Saronno una nuova cultura amministrativa e organizzativa.

Vi è stata, innanzitutto, la necessità di definire la modalità con cui selezionare ed inserire i contenuti nel piano della performance e come posizionare il piano rispetto agli altri atti di programmazione e pianificazione tradizionali dell'amministrazione pubblica. Aver definito la mappa strategica intorno a cui far lavorare la macchina comunale è stato un esercizio per sottoporre il programma politico della coalizione uscita vincente dalle ultime elezioni amministrative e piegarlo, inquadrarlo all'interno di politiche pubbliche perseguibili e realizzabili.

Fra i percorsi necessari per le nuove politiche amministrative si è reso indispensabile l'adeguamento e l'aggiornamento dei regolamenti comunali, attività tuttora in corso, per definire il sistema di misurazione della performance organizzativa. Quest'ultima questione è un nodo centrale della nuova normativa, che dovrà essere ulteriormente valorizzato. Infatti, per cogliere pienamente le potenzialità insite nella redazione del piano della performance, è indispensabile riaffermare e valorizzare la centralità alla misurazione e valutazione della performance nelle amministrazioni pubbliche. Tema quest'ultimo non sempre di immediata comprensione e accettazione.

Il piano è solo uno degli elementi del ciclo di gestione delle performance, senza un adeguato sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa sarebbe monco, privo di efficacia. Per la prima volta, nel 2011, si è introdotta, pertanto, la valutazione dell'organizzazione, come premessa del sistema di valutazione della performance individuale.

Siamo soltanto all'inizio di una esperienza che dovrà innovare la cultura organizzativa della pubblica amministrazione locale. Possiamo dire che il comune di Saronno ha recuperato con rapidità il ritardo che si era accumulato. E questo è stato possibile grazie alle professionalità che si sono sedimentate nell'organizzazione. Ora si tratta di rendere consapevoli dipendenti e cittadini di quanto si è fatto e si sta facendo.

Bisognerà certamente rafforzare le competenze necessarie alla implementazione del ciclo di gestione delle performance, selezionando quelle indicazioni operative utili al miglioramento dello strumento di cui il Comune si è dotato. È quanto ci accingiamo a fare in questo 2012.

*L'Assessore all'Organizzazione e Risorse Umane  
Prof. Giuseppe Nigro*