



CITTA' DI GALLIPOLI

(Provincia di Lecce)

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto: Approvazione nuova macrostruttura organizzativa del Comune di Gallipoli.

L'anno 2017, il giorno 31 del mese gennaio alle ore 16:30, presso il Comune di GALLIPOLI, convocata dal Sindaco, si è riunita la GIUNTA COMUNALE.

Partecipa Il Segretario Generale del Comune Giancarlo RIA.

Fatto l'appello nominale dei Componenti:

		Nome	Presente	Assente
1	Sindaco	Stefano MINERVA	Si	
2	Vice Sindaco	Cosimo ALEMANNI	Si	
3	Assessore	Giovanni VINCENTI	Si	
4	Assessore	Emanuele PICCINNO	Si	
5	Assessore	Silvia CORONESE	Si	
6	Assessore	Anna SERGI	Si	

Assume la presidenza il Sindaco il quale, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta. La Giunta Comunale, quindi, procede alla trattazione di quanto all'oggetto.

Il sottoscritto Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49 del D. Lg. 267/2000 esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica della proposta.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
f.to Giancarlo RIA

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- ciascuna Pubblica Amministrazione, al fine di assicurare alle comunità amministrare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, deve operare un razionale impiego delle risorse umane assicurando al contempo il contenimento della spesa entro limiti compatibili con le disponibilità di bilancio;
- l'attuale contesto normativo e finanziario è caratterizzato dalla progressiva contrazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali per l'attuazione dei programmi di mandato delle Amministrazioni degli enti locali nonché dalla progressiva estensione dei bisogni collettivi e della conseguente domanda di efficienti azioni e misure nei confronti dei comuni;
- in tal senso, assume rilievo il presidio di problematiche afferenti alla complessiva riorganizzazione dell'ente secondo criteri di efficientamento e di ottimizzazione delle strutture amministrative, assicurando pur sempre il mantenimento e l'implementazione dei servizi offerti ai cittadini;

Visti:

- l'art. 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e smi secondo cui *“1. le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome (...) al fine di: a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici; (...) c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica”*;
- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000, secondo cui *“gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari”*;
- l'art. 2, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e smi secondo cui *“le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri: a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione; b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2; c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici; d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso; e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea”*;
- l'art. 4, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e smi secondo cui *“gli organi di governo esercitano le*

funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo; b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione; c) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale; d) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi; e) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni”;

- l'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo cui “*nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9”;*
- l'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 secondo cui “*ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico”;*

Richiamata la deliberazione di G.C. n. 98 del 28 ottobre 2016 con cui è stata approvata la nuova dotazione organica del Comune di Gallipoli, in conformità alle esigenze organizzative e gestionali dell'Amministrazione nonché al vigente quadro normativo;

Dato atto che:

- costituisce un obiettivo strategico di questa Amministrazione la proposizione di concrete misure orientate alla rivisitazione degli assetti organizzativi dell'ente e alla costruzione di una politica di gestione delle risorse umane coerente con la finalità di assegnare a ciascun dipendente un'effettiva centralità nell'ambito della generale attività amministrativa;
- in tal senso, si deve implementare a tutti i livelli il lavoro per obiettivi, secondo tempi contingentati, mediante la puntuale individuazione dei compiti e delle responsabilità individuali, promuovendo la collaborazione e la verificabilità dei risultati nonché la semplificazione, l'integrazione e la cooperazione tra uffici e servizi dell'ente;

Considerato che:

- nel corso dei primi mesi del proprio mandato questa Amministrazione ha avuto modo di osservare e valutare concretamente le criticità di natura organizzativa e funzionale esistenti su cui ritiene di dover intervenire;
- l'attuazione degli intendimenti programmatici e progettuali implica una revisione degli assetti organizzativi e operativi della macrostruttura, precipuamente in relazione alla sua sotto-articolazione in sezioni, ferma restando l'esigenza di non arrecare pregiudizio allo svolgimento delle funzioni e all'erogazione dei servizi;
- in generale, il modello di organizzazione della struttura amministrativa necessita di un costante e sistematico adeguamento che lo renda funzionale all'evoluzione del ruolo e delle competenze dell'Ente nonché alle esigenze di gestione, motivazione e valorizzazione del personale, così da ottimizzare le migliori competenze maturate da ciascun dipendente in ragione della rispettiva formazione personale e/o dell'esperienza professionale acquisita;

Constata che:

- l'attuale struttura organizzativa è conforme alle prescrizioni del vigente Capo III del Regolamento

generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di G.C. n. 177/2001 e smi;

- tale macrostruttura, ancorché sia stata già oggetto di molteplici revisioni nel corso del tempo, manifesta la necessità di una rivisitazione nonché di un adeguamento alla luce delle evoluzioni intervenute sia nell'ambiente esterno sia in quello interno all'Ente, al fine di assicurare economicità, efficacia, efficienza e rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;

Preso atto che, allo stato attuale, la struttura organizzativa di questo Ente è articolata, ai sensi degli artt. 15 e ss. del Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in Aree e Servizi, suddivisi in unità operative, come sotto riportato:

- **Segreteria Generale**
UO n. 1 – Staff del Sindaco
Ufficio di Piano dell'Ambito Sociale Territoriale di Zona
UO Programmazione, organizzazione e controllo
- **Servizio n. 1 – Affari generali e istituzionali**, cui afferiscono:
UO n. 3 – Affari generali
UO n. 5 – Affari legali
UO n. 5-bis – Affari legali
UO n. 8 – Patrimonio
UO n. 15-quater – Demanio
UO n. 17 – Musei e cultura
- **Servizio n. 2 – Gestione economica e finanziaria**, cui afferiscono:
UO n. 4 – Risorse Umane
UO n. 6 – Bilancio, contabilità e risorse finanziarie
UO n. 7 – Tributi
UO n. 15-ter – Amministrazione del territorio;
- **Area n. 1 – Politiche territoriali**, cui afferiscono:
UO n. 9 – SUAP - Semplificazione
UO n. 10 – SUE
- **Area n. 1-bis – Politiche infrastrutturali**, cui afferiscono:
UO n. 2 – Servizi informatici
UO n. 11 – Edilizia pubblica
UO n. 12 – Reti infrastrutturali
UO n. 13 – Ambiente
- **Area n. 2 – Polizia Municipale**, cui afferiscono:
UO n. 14 – Segreteria Comando
UO n. 14-bis – Polizia Amministrativa
UO n. 14-ter – Polizia Stradale
- **Area n. 3 – Politiche e Servizi alla persona**, cui afferiscono:
UO n. 16 – Sicurezza sociale
UO n. 18 – Servizi demografici
- **Area n. 4 – Commercio e Mercati**, cui afferiscono:
UO n. 15 – Autorizzazioni di P.S.
UO n. 15-bis – Mercati e fiere
UO n. 15-quinquies – Turismo

Atteso che l'assetto organizzativo, *ut supra* rappresentato, si compone di cinque aree funzionali e di due servizi, a fronte di sei posizioni dirigenziali previste in dotazione organica e denota un'eccessiva separazione e parcellizzazione di funzioni, contenuti e competenze;

Rilevato che, rispetto all'epoca della definizione dell'attuale macrostruttura, è sensibilmente mutato il contesto interno ed esterno di riferimento in quanto:

- le posizioni dirigenziali previste in dotazione organica sono pari a 6 (sei);
- allo stato attuale, ne risultano coperte *strictu sensu* 4 (quattro), *ivi* compreso il posto del dirigente del

Servizio finanziario collocato in aspettativa non retribuita ex art. 23-bis del D. Lgs. n. 165/2001 fino a tutto il 31 marzo 2017;

- la contrazione del numero di posizioni dirigenziali a tempo indeterminato, combinata ai vincoli assunzionali, ha dato luogo a situazioni di reggenza o direzioni ad interim di più aree, anche non omogenee per competenze e contenuti, in capo ad un'unica figura, con conseguente aggravio in termini di carichi di lavoro;
- ai sensi dell'art. 1, comma 219, della legge n. 208/2015 “*nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 8, 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e dell'attuazione dei commi 422, 423, 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e successive modificazioni, sono resi indisponibili i posti dirigenziali di prima e seconda fascia delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, come rideterminati in applicazione dell'articolo 2 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e successive modificazioni, vacanti alla data del 15 ottobre 2015, tenendo comunque conto del numero dei dirigenti in servizio senza incarico o con incarico di studio e del personale dirigenziale in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o aspettativa*”;
- per gli enti soggetti al patto di stabilità con la dirigenza, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 208/2015, “Comma 221) *Le regioni e gli enti locali provvedono alla ricognizione delle proprie dotazioni organiche dirigenziali secondo i rispettivi ordinamenti, nonché al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, eliminando eventuali duplicazioni. Allo scopo di garantire la maggior flessibilità della figura dirigenziale nonché il corretto funzionamento degli uffici, il conferimento degli incarichi dirigenziali può essere attribuito senza alcun vincolo di esclusività anche ai dirigenti dell'avvocatura civica e della polizia municipale. Per la medesima finalità, non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1, comma 5, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale. Comma 227) *Le amministrazioni di cui all'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. (...). Per il personale delle qualifiche dirigenziali, al netto delle posizioni rese indisponibili ai sensi del comma 219, e' assicurato nell'anno 2016 il turn over nei limiti delle capacita' assunzionali. Resta escluso dalle disposizioni di cui al presente comma il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Sono conseguentemente ridotti gli stanziamenti di bilancio delle amministrazioni centrali. Comma 228) *Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilita' del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e' disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018*”;**

Considerato quindi che:

- il contesto in cui opera l'amministrazione comunale è sempre più caratterizzato da rapidi e continui mutamenti che lo rendono incerto e soprattutto complesso, richiedendo nuove soluzioni organizzative al fine di incrementare il livello quantitativo e qualitativo dei servizi offerti, tenendo conto delle intervenute modifiche normative attinenti soprattutto al personale e alle politiche di finanza pubblica;
- il Comune, nell'ambito dell'autonomia organizzativa di cui dispone, deve adeguare l'attuale assetto

organizzativo dell'ente al mutato contesto esterno e alle misure di contenimento delle spese in materia di pubblico impiego;

Sentito il parere del Segretario Generale il quale, oltre ad aver predisposto la soluzione di dettaglio rispetto alle esigenze manifestate dall'Amministrazione, rappresenta che il soddisfacimento delle stesse non può perseguirsi esclusivamente attraverso una razionalizzazione della struttura bensì attraverso un aumento delle prestazioni del personale in servizio sia sotto il profilo qualitativo che sotto quello meramente quantitativo;

Ritenuto di:

- ridisegnare una struttura organizzativa ed un organigramma adeguato alle esigenze funzionali del Comune per meglio attendere alle aspettative della collettività amministrata;
- procedere al riassetto organizzativo onde superare l'esistente frammentazione di settori e/o competenze, attraverso un modello organizzativo organico e flessibile idoneo a garantire lo sviluppo di competenze, ove possibile, intersettoriali e/o interdisciplinari, al fine di massimizzare la fungibilità di ciascuna risorsa;

Atteso che tra le più rilevanti condizioni organizzative per garantire il processo di cambiamento ed adeguamento al nuovo quadro normativo sono da elencare:

- a) il miglioramento del quadro macrostrutturale dell'ente attraverso un processo di ridisegno delle unità organizzative ispirato ai principi della semplificazione e coordinamento, in modo da favorire l'integrazione tra i servizi e da non costituire un ostacolo al perseguimento degli obiettivi di efficacia e di efficienza;
- b) la chiara definizione delle competenze facenti capo ai diversi livelli operativi, tale da consentire la definizione della *mission* e dei confini di intervento;
- c) il ridisegno del sistema di relazioni all'interno dell'ente, al fine di garantire una migliore responsabilizzazione rispetto ai risultati da produrre ed il superamento di complessi processi decisionali;

Ritenuto quindi di:

- rideterminare la macrostruttura tramite l'istituzione di un'articolazione della struttura amministrativa in: **SETTORI > SEZIONI/SERVIZI > UFFICI**;
- definire:
 - **SETTORE**, quale livello strutturale di massima dimensione di raccordo e direzione di competenze anche eterogenee, alla cui guida è preposta una figura dirigenziale, che raggruppa più servizi, dispone di un elevato grado di autonomia progettuale ed operativa nell'ambito degli indirizzi della direzione politica dell'ente nonché di tutte le risorse e le competenze necessarie al raggiungimento dei risultati, perseguendo il massimo dell'efficienza, dell'efficacia e di economicità complessiva a livello d'ente;
 - **SEZIONE/SERVIZIO**: quale struttura intermedia complessa preposta al governo di insiemi di attività integrati, autonomi e relativamente eterogenee. Il servizio può articolarsi in più uffici, in ragione della sua complessità, ampiezza e/o interdisciplinarietà;
 - **UFFICIO**: quale unità operativa omogenea, ossia aggregato specializzato interno alla sezione che gestisce l'intervento e/o la funzione in un ambito specifico, garantendone l'esecuzione ottimale;

Ritenuto:

- necessario creare un nuovo sistema di relazione funzionale tra il livello politico-amministrativo e quello dirigenziale coinvolgendo *in primis* l'area delle posizioni organizzative ma anche il personale di categoria D in generale, che deve essere interessato da una sensibile evoluzione dei compiti e delle responsabilità con assunzione di rinnovate competenze e professionalità, tenendo in debita considerazione la formazione personale di ciascuno e/o l'esperienza professionale acquisita;
- in merito, di dare indirizzo al personale dirigente di investire il personale di livello direttivo di significative misure di incremento e compiuta attribuzione di specifiche responsabilità d'ufficio e di procedimento orientate ai processi di risultato e prodotto propri delle strutture di assegnazione;

Valutato, per tutto quanto sopra esposto, che occorre tra l'altro:

- superare l'attuale separazione di competenze e/o funzioni mediante la costituzione di un'unica sezione, da porre sotto la direzione diretta del Segretario Generale, che assorba le competenze proprie in ordine alla segreteria generale (ex UO. n. 3) e allo Staff del Sindaco (ex UO n. 1) nonché in materia di avvocatura comunale (ex UU.OO. nn. 5 e 5-bis) e ufficio contratti, anticorruzione, trasparenza e controlli;
- incardinare l'Ufficio di Piano d'Ambito Territoriale di Zona, di cui questo Ente è comune capofila, all'interno della sezione Servizi sociali posta sotto la direzione del Settore 1;
- costituire *ex novo* una nuova sezione specialistica preposta a gestire e fornire documenti, informazioni, approfondimenti circa le opportunità derivanti dai finanziamenti Comunitari;
- assorbire in un'unica sezione le competenze in tema di servizi turistici e politiche culturali e turistici (ex UU.OO. n. 15-quinquies e 17);
- costituire altresì una nuova struttura autonoma preposta alla gestione dei servizi scolastici e degli sport nonché alla valorizzazione de museo civico e della pinacoteca;
- istituire un settore che accorpi in maniera omogenea tutte le competenze e/o funzioni in materia di commercio e attività produttive (ex UU.OO. nn. 9, 15, 15-bis e 15-ter);
- costituire una nuova unica sezione cui attribuire tutte le competenze e le attività in materia di patrimonio e demanio comunale (ex UU.OO. nn. 8 e 15-quater), da assegnare alla direzione del Settore 3 preposto alla gestione del territorio;
- di confermare in capo ad un unico settore le competenze in ordine alla gestione delle risorse finanziarie ed umane, valorizzando inoltre la funzione di controllo di gestione da esercitarsi in conformità alle specifiche disposizioni normative in tema di controlli interni;
- di ridefinire in un'ottica di semplificazione l'organizzazione del settore della Polizia Municipale;
- prendere atto e confermare l'assegnazione di quattro unità di personale presso l'ufficio del Giudice di Pace nelle more delle specifiche determinazioni da adottarsi in ordine all'eventuale mantenimento di tale ufficio;

Ritenuto in definitiva di dover provvedere nel merito all'approvazione della nuova macrostruttura dell'Ente e delle relative microstrutture, come definita nei prospetti allegati alla presente a farne parte integrante e sostanziale, di cui si riporta di seguito la struttura di massima:

SINDACO					
SEGRETARIO GENERALE					
SETTORE 1	SETTORE 2	SETTORE 3	SETTORE 4	SETTORE 5	SETTORE 6
Affari generali e istituzionali servizi alla persona	Sviluppo economico	Gestione del territorio Reti infrastrutturali Lavori pubblici Manutenzioni	Sviluppo del territorio Urbanistica, Ambiente Edilizia ed innovazione	Gestione economico-finanziaria Risorse Umane	Polizia Municipale

Ritenuto altresì di dover attribuire al presente provvedimento, ove occorra, carattere regolamentare a norma dell'art. 89 del D. Lgs. n. 267/2000;

Constatato che con la presente riorganizzazione si realizza una prima fase della rotazione del personale sia a livello dirigenziale che a livello di dipendenti, in conformità alle disposizioni del Piano anticorruzione;

Constatato altresì di:

- dover prendere atto che la riorganizzazione operata con il presente provvedimento impone l'adozione di un nuovo Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, da adeguare peraltro al vigente contesto normativo;
- per l'effetto, dare indirizzo al Segretario Generale per la predisposizione urgente di una proposta di

regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Precisato che:

- in ordine al nuovo assetto organizzativo della macrostruttura, trattasi di atto amministrativo di macro-organizzazione adottato nell'esercizio del potere di cui all'art. 2, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 di fissazione delle linee e dei principi fondamentali dell'organizzazione degli uffici pubblici;
- in base al D. Lgs. n. 150/2009, gli atti interni di organizzazione degli uffici sono di esclusiva competenza dirigenziale e di essi va data solo informazione alle RSU e alle OO.SS.;

Evidenziato che:

- compete al Sindaco, con separato atto, ai sensi dell'art. 50, comma 10, del D. Lgs. n. 267/2000, provvedere alla definizione e attribuzione degli incarichi dirigenziali nonché alla nomina dei responsabili delle sezioni, ove ritenuto necessario;
- eventuali problematiche e conflitti di competenze in ordine all'attribuzione delle funzioni, degli obiettivi e delle risorse collegate dovranno essere definiti dal Segretario Generale, cui compete altresì il processo informativo rivolto ai dirigenti dell'Ente;
- ai dirigenti competerà invece coordinare il lavoro delle sezioni e distribuire i carichi di lavoro all'interno delle stesse anche attraverso l'istituzione di appositi uffici;

Evidenziato, da ultimo, che in base al nuovo assetto organizzativo si procederà, con separato atto, ad una nuova ponderazione dei pesi di ciascuna posizione dirigenziale nonché alla ridefinizione dell'area delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 8 e ss. del CCNL 1999;

Richiamati:

- il D. Lgs. n. 267/2000 e smi;
- il D. Lgs. n. 165/2001 e smi;
- il D. Lgs. n. 150/2009;
- l'art. 4 del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014;
- lo Statuto Comunale;

Sentito il personale dirigente;

Acquisito il parere di regolarità tecnica espresso dal Segretario Generale;

con voti unanimi resi in forma palese,

DELIBERA

le premesse suesposte quale parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione;

1. **di approvare** la nuova macrostruttura dell'Ente e le relative microstrutture di cui all'Allegato A alla presente deliberazione, a farne parte integrante e sostanziale;
2. **di dare atto che** l'Allegato A costituisce il documento attestante l'assetto organizzativo vigente nell'ente a decorrere dal **1° febbraio 2017** e fino a nuova modifica;
3. **di dare atto che** il dettaglio delle funzioni delle Microstrutture è indicativo e non esaustivo di tutte le micro-funzioni e dei procedimenti dell'Ente assegnati ai servizi che sono comunque riconducibili alle macro-funzioni;
4. **di dare atto che** la nuova struttura organizzativa descritta nell'Allegato A, si ispira ai principi di organizzazione contenuti nell'art. 31 dello Statuto Comunale secondo il quale gli uffici comunali possono essere suddivisi in settori eventualmente raggruppati in aree funzionali e possono inoltre essere previste strutture finalizzate al raggiungimento di obiettivi specifici;
5. **di dare atto che** le Unità di Progetto con valenza annuale e le relative interrelazioni saranno definite in sede di approvazione del PEG;
6. **di assegnare** alla nuova struttura organizzativa le risorse finanziarie di cui agli stanziamenti di

- bilancio riferiti alle funzioni alle stesse attribuite;
7. **di dare atto che**, ai sensi dell'art. 50, comma 10, del D. Lgs. n. 267/2000, il Sindaco provvederà, con separato atto, alla definizione e attribuzione degli incarichi dirigenziali nonché alla nomina eventuale dei responsabili di sezione;
 8. **di stabilire** in ogni caso già da ora che il dirigente del Settore 2 (che sarà collocato in pensione dal mese di settembre p.v.) venga sostituito durante i periodi di assenza dal dirigente del Settore 1. In seguito all'intervenuto pensionamento anticipato del suddetto dirigente, nelle more dell'evoluzione del quadro normativo in materia di reclutamento di figure dirigenziali, la direzione *ad interim* del Settore 2 sarà affidata in via esclusiva al dirigente del Settore 1;
 9. **di procedere**, con separato atto, ad una nuova graduazione delle posizioni dirigenziali e dell'area delle posizioni organizzative, tenuto conto del nuovo assetto organizzativo;
 10. **di stabilire che** il personale dirigente, con il coordinamento del Segretario Generale, dovrà dare attuazione al presente atto adottando tutti gli occorrenti atti di gestione procedendo a conferire, con proprio provvedimento, la responsabilità degli uffici e/o dei procedimenti al personale assegnato nonché delega di funzioni ai dipendenti di cat. D titolari di P.O. dovendo questi svolgere, anche con onere di firma, funzioni di gestione di unità organizzative caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa oltre che attività e funzioni gestionali e di raccordo e coordinamento con altri uffici e servizi per il raggiungimento degli obiettivi assegnati dagli atti di programmazione dell'Ente;
 11. **di precisare che** il nuovo assetto come definito dalla presente deliberazione sarà oggetto di una opportuna e costante attività di monitoraggio, al fine di poter verificare eventuali azioni correttive da apportare, finalizzate alla razionalizzazione ed efficacia dell'azione amministrativa;
 12. **di dare altresì** mandato al Segretario Generale, fermi restando gli ambiti di competenza e le attribuzioni delle strutture di singolo riferimento, di adoperarsi con ogni azione utile a definire ambiti di rilevanza intersettoriale in tutti i casi in cui ciò risulti opportuno;
 13. **di dare atto che** è stata espletata l'informazione alle rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e smi;
 14. **di trasmettere** copia del presente provvedimento ai Dirigenti, al Presidente del Nucleo di Valutazione e agli uffici Servizi informatici e Risorse Umane per i conseguenti adempimenti;
 15. **di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile con separata ed unanime votazione palese, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

IL SINDACO
F.to Stefano MINERVA

Il Segretario Generale
F.to Giancarlo RIA

Per copia conforme per uso amministrativo.

Lì,

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico che la presente deliberazione viene pubblicata dal 31/01/2017 al 15/02/2017
all'albo pretorio del Comune.

Gallipoli, 31/01/2017

Il Messo comunale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Certifico che la presente deliberazione:

- E' stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio;
- E' divenuta esecutiva il 31/01/2017 ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D. Lgs. 267/2000 (T.U.

Enti Locali);

Gallipoli, 31/01/2017

Il Segretario Generale
Giancarlo RIA

Copia conforma all'originale informatico, sottoscritto con firma digitale.