



CITTÀ
DI ANDRIA

COPIA

**DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO n. 83
ASSUNTA CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE**

Oggetto: Nuovo assetto macro-organizzativo del Comune di Andria. Piano di assegnazione risorse. Approvazione.

L'anno duemila **venti** il giorno **ventisei** del mese di **giugno** alle ore **13,35**, in Andria, nella sede comunale, il **Commissario Straordinario dr Gaetano TUFARIELLO**, assunti i poteri della Giunta Comunale, giusta D.P.R. del 21 maggio 2019, ha adottato la seguente deliberazione.

Partecipa il Segretario Generale **dott.ssa Brunella ASFALDO**.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Premesso che:

- con deliberazione commissariale adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 130 del 23 dicembre 2020, è stato approvato il nuovo assetto macrostrutturale del Comune di Andria e sono state individuate le posizioni organizzative in conformità al regolamento approvato con DCS n. 49/2019 e, più in generale, alle linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso della gestione provvisoria ed ai relativi obiettivi strategici ed operativi approvati con DCS n. 4 del 10/7/2019;
- con deliberazione commissariale adottata con i poteri della Giunta comunale n. 64 del 29/5/2020 la deliberazione di cui al precedente alinea è stata modificata ed integrata sulla base di più approfondite valutazioni tese a conseguire, sia pure sulla base della architettura organizzativa, la più alta efficienza possibile nel contesto di grave crisi finanziaria e dotazionale esistente;
- con le dette deliberazioni si stabiliva, tra l'altro, che *“alla riorganizzazione della macrostruttura dell'ente comunale farà seguito la tempestiva adozione, con separati provvedimenti, di un Piano di assegnazione delle risorse umane, di un nuovo Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, che delinea in modo puntuale i ruoli dei singoli attori della macchina amministrativa...”*;

Dato atto che:

- con deliberazione commissariale adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 70 del 29/5/2020, sulla scorta di quanto prescritto dalle predette deliberazioni, è stato approvato il nuovo Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi del Comune di Andria, che sostituisce in toto ed in ogni sua parte il previgente Regolamento, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 5/4/2002 e successivamente più volte novellato, non più adeguato alla normativa vigente né alla filosofia ispiratrice del nuovo modello macrostrutturale dell'ente;
- detto regolamento, all'art. 4, rubricato "Articolazione organizzativa ed assegnazione risorse" prevede che *"La Giunta Comunale, con la deliberazione che approva la struttura organizzativa dell'ente o in dipendenza e connessione con essa, assegna annualmente ad ogni dirigente ed ai Responsabili di Macrostruttura autonoma il personale in servizio necessario per lo svolgimento delle funzioni di competenza delle articolazioni di massima dimensione e finalizzate al perseguimento dei programmi, progetti e obiettivi dell'ente..."*, così collegando in maniera netta la struttura alla missione strategica ed operativa dell'ente da declinare tendenzialmente ma non prescrittivamente in termini di singole annualità elevando la pertinenza e la competenza a valore dell'organizzazione e la tendenziale massima efficienza a parametro di legittimità della flessibilità della struttura;
- in data 9 giugno 2020, con nota prot. 0047051, le Organizzazioni Sindacali sono state informate dei criteri generali di azione della gestione commissariale in merito al completamento della riorganizzazione della macrostruttura dell'ente ed in pari data tali criteri sono stati comunicati, con mail istituzionale, anche al coordinamento della RSU del Comune di Andria;
- a seguito di tali informative nulla è stato comunicato né è stato eccepito o suggerito dalle citate OO.SS. e R.S.U. e che, tuttavia, il Commissario ha inteso incontrare per una riunione non formale in data 18/6/2020;

Evidenziato che:

- il piano complessivo di assegnazione delle risorse, insofferente ad essere incasellato nell'istituto della "mobilità" a domanda o d'ufficio, è frutto dello sforzo, ponderato, della ricerca della massima efficacia ed efficienza possibile dell'azione amministrativa del nostro Comune, in stato di pesantissimo squilibrio finanziario ed impossibilitato sia ad attuare una politica assunzionale strategica per le limitazioni stringenti che lo vincolano sulla base del piano di riequilibrio, sia ad attivare le leve della valorizzazione retributiva del personale per le risultanze dell'ispezione del Mef che ha calato sul Comune la scure di rilievi pesantissimi in termini non solo di quantificazione dei fondi ma anche di futuro recupero;
- detto piano tiene conto e risulta informato ai seguenti principi e criteri di carattere oggettivo e generale:
 - a) garantire il migliore andamento possibile dei servizi utilizzando in modo avveduto ed ispirato al superiore interesse dell'ente la flessibilità nella gestione del personale;
 - b) garantire certezze di sviluppo della azione amministrativa sia con riguardo al contesto interno che con riguardo ai cittadini utenti, superando le frammentazioni nella titolarità di competenze concorrenti all'esercizio di medesimo prodotto finale e procedendo alla attribuzione ad unico centro di imputazione di azioni e di connesse responsabilità, competenze il cui esercizio è teleologicamente finalizzato all'esercizio di medesima funzione con migliore garanzia di conseguimento di risultati;

- c) garantire lo svecchiamento delle competenze e ripulire le incrostazioni nel funzionamento degli uffici favorendo la rotazione fisiologica del personale innalzando, in questo modo, in maniera plastica e riconoscibile, anche la soglia di tutela dell'interesse alla legalità dell'azione amministrativa nel Comune di Andria;
- d) garantire la migliore allocazione di risorse possibile tentando di soddisfare la necessità, sempre più impellente, di efficientare la macchina amministrativa con azioni sostenibili da parte di un ente che, privato della possibilità di effettuare assunzioni, versa in stato di predissesto con una esposizione dichiarata di quasi 80 milioni di euro;
- e) garantire il "popolamento" di articolazioni in fortissima sofferenza di personale che risultano - in particolare in questo momento storico - strategiche per l'ente in quanto svolgenti azioni strettamente funzionali alla gestione diretta ed in regia del piano di riequilibrio ed alla custodia degli equilibri in itinere;
- f) garantire la "creazione" di strutture, anche se minimali, di ausilio e supporto per una seria attività di controllo sugli atti e sulla azione e per una strutturata azione di programmazione ed attuazione di misure organizzative tese a rendere effettivi i principi di prevenzione e di trasparenza;

- il piano tiene, altresì, conto dei seguenti principi e criteri di carattere particolare e soggettivo che sono stati e saranno osservati anche nella prima fase di implementazione del nuovo modello strutturale:

- g) privilegiare, nelle assegnazioni, i titoli e le capacità professionali del singolo dipendente mantenendosi nell'ambito di categorie professionali omogenee anche tenendo conto, per quanto possibile e se rispondente al superiore interesse dell'ente, le richieste e le propensioni evidenziate anche da singole unità di personale nell'ultimo anno;
- h) garantire in ogni caso periodi di affiancamento formativo nell'ambito della articolazione di destinazione in funzione della posizione di lavoro assegnata da ciascun dirigente;
- i) garantire la valorizzazione e la crescita professionale delle unità di personale da assegnare ad articolazioni diverse segnatamente nel caso di possesso di titoli culturali specifici con connessione funzionale con le competenze assegnate alla articolazione di incardinamento;
- l) tendere a garantire la "rimotivazione" del personale dipendente attraverso la "rottura" della prassi della lunga permanenza finalizzata sia alla creazione della cultura del cambiamento e del connesso apprendimento che a quella, organizzativa, della programmazione di percorsi di carriera basata sulla valorizzazione delle esperienze e delle competenze acquisite;
- m) garantire il riequilibrio nell'assegnazione delle risorse umane anche, ma non solo, con riferimento ai servizi non più programmati in gestione diretta, a quelli non costituenti articolazioni incardinate nell'ente locale anche se quest'ultimo ne sopporta le spese, a quelli che costituiranno articolazione autonoma per l'espletamento di funzioni prima gestite in associazione di comuni;

Fatto rilevare che:

- il piano di assegnazione delle risorse viene effettuato unitariamente per Settore/infrastruttura funzionale, restando attribuita alla competenza/autonomia del singolo dirigente la assegnazione delle risorse alle singole istituende articolazioni di secondo livello (Servizi e/o Uffici) e la definizione delle singole posizioni di lavoro;
- detto piano comprende anche le unità di personale già aventi profilo di “Educatore” che vengono assegnate a vari Settori/infrastrutture funzionali, tenuto conto di vari elementi, tra cui la propensione manifestata, i titoli posseduti, le necessità dell’ente, in ogni caso in coerenza con la categoria di iscrizione e secondo l’attribuendo – con il presente atto – nuovo, generico profilo di “istruttore amministrativo” secondo la nozione di equivalenza in senso formale ermeneuticamente ricostruita, da ultimo, anche dall’Aran con il recentissimo parere del 13 maggio 2020 e con la precisazione che in caso di riattivazione del servizio di gestione diretta dell’asilo nido comunale, all’attualità oggetto di decisione di chiusura e di affidamento a terzi, le dette unità di personale dovranno essere restituite all’originario profilo così come dovrà essere valorizzata la loro pregressa specificità professionale nel caso in cui, in futuro, si determinassero condizioni legittimanti l’interesse delle parti alla mobilità del personale stesso;
- nella redazione dell’elenco si è tenuto conto, per quanto possibile, anche delle istanze individuali di mobilità nel tempo presentate purché coerenti con l’interesse superiore dell’ente al migliore funzionamento possibile delle varie articolazioni organizzative;
- ogni dipendente dovrà essere collocato in posizione di lavoro che preveda l’esercizio di funzioni, mansioni e compiti pienamente compatibili con la categoria di iscrizione e secondo questa esigibili, restando attribuito alla responsabilità ed autonomia gestionale di ogni dirigente la disposizione di affiancamento formativo a favore dei dipendenti assegnati a struttura diversa da quella di precedente appartenenza;

Acclarato che:

- la definizione del presente piano generale di assegnazione delle risorse non rientra nel campo di applicazione dell’art 20 del CCNQ del 4/12/2017 , in quanto il Comune di Andria non ha unità operative site in comuni diversi né ha un territorio suddiviso in circoscrizioni;
- con la redazione del presente piano generale di assegnazione delle risorse non si incide, tranne che per le educatrici di cui sopra, su figure caratterizzate da infungibilità per professionalità specifica o per pregressi particolari requisiti di reclutamento che sottragga le stesse a fisiologica diversa assegnazione e si tiene in ogni caso conto delle aree generali di attività e, come già detto, delle mansioni esigibili in quanto professionalmente equivalenti;

Vista la complessiva proposta di assegnazione alle diverse macrostrutture delle risorse umane in servizio il cui numero generale, addizionato del numero valorizzato nella programmazione annuale delle assunzioni, costituirà la dotazione effettiva del Comune di Andria;

Ritenuta la detta proposta pienamente rispondente all’interesse di flessibilità, rotazione nell’esercizio delle competenze e delle funzioni, miglioramento ed efficientamento della gestione che la gestione commissariale intende perseguire, costruita anche attraverso un processo di bilanciamento tra l’interesse datoriale e quello dei diritti individuali dei dipendenti;

Visti:

- Il D. Lgs. 267/2000;
- il D. Lgs. 165/2001;
- Il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi del Comune di Andria;
- I CCNL dei dipendenti del Comparto Funzioni Locali, nelle parti vigenti;
- Il CCNQ del 4/12/2017;
- le linee guida dettate dall'ANAC in materia di rotazione ordinaria del personale;
- il parere Aran del 13 maggio 2020;
- le deliberazioni commissariali adottate con i poteri della Giunta Comunale n. 130/2019 e n.64/2020;

Visto il parere favorevole espresso dal Segretario Generale sotto il duplice profilo della competenza dell'organo e della conformità della proposta ai principi di cui all'art. 97 della Cost. e di cui alla vigente normativa generale e particolare di prevenzione della corruzione e della trasparenza;

Visto il parere favorevole sulla presente proposta di deliberazione espresso, sotto il profilo della legittimità e regolarità tecnica, dalla Dirigente del Servizio Risorse Umane, dott. Ottavia Matera;

Ritenuto di non acquisire il parere di regolarità contabile in quanto il provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Assunti i poteri della Giunta Comunale ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 267/2000

DELIBERA

Per tutte le motivazioni esplicitate in premessa che nel presente dispositivo si intendano riportate e trascritte:

1. ***di approvare***, in esecuzione delle deliberazioni di Giunta Comunale n. 130 del 23/12/2019 e 64 del 29/5/2020 e nel rispetto del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, il Piano di assegnazione delle risorse umane alle strutture di massima dimensione dell'ente risultante dall'elaborato allegato sub A) alla presente deliberazione;
2. ***di dare atto*** che il piano di assegnazione delle risorse viene effettuato unitariamente per Settore/infrastruttura funzionale, restando attribuita alla competenza/autonomia del singolo dirigente la assegnazione delle risorse alle singole istituende articolazioni di secondo livello (Servizi e/o Uffici) e la definizione delle singole posizioni di lavoro;
3. ***di dare atto***, altresì, che detto piano comprende anche le unità di personale già aventi profilo di "Educatore" che vengono assegnate a vari Settori/infrastrutture funzionali al fine di essere adibite, in coerenza con la categoria di ascrizione, a mansioni professionalmente equivalenti e, quindi, esigibili;

4. **di attribuire** alle dette unità di personale, già attributarie del profilo di “Educatore”, il nuovo, generico profilo di “Istruttore Amministrativo” e stabilire, altresì, che in caso di riattivazione del servizio di gestione diretta dell’asilo nido comunale, all’attualità oggetto di decisione di chiusura e di affidamento a terzi, le dette unità di personale dovranno essere restituite all’originario profilo così come dovrà essere valorizzata la loro pregressa specificità professionale nel caso in cui, in futuro, si determinassero condizioni legittimanti l’interesse delle parti alla mobilità del personale stesso;
5. **di dare atto**, inoltre, che nella redazione dell’elenco si è tenuto conto, per quanto possibile, anche delle istanze individuali di mobilità nel tempo presentate purché coerenti con l’interesse superiore dell’ente al migliore funzionamento possibile delle varie articolazioni organizzative e delle esigenze di affiancamento, laddove possibile, a dipendenti di prossimo collocamento a riposo al fine di garantire continuità dell’azione e trasferimento di conoscenze e competenze;
6. **di prescrivere** che ogni dipendente dovrà essere collocato, dal Dirigente della macrostruttura di assegnazione, in posizione di lavoro che preveda l’esercizio di funzioni, mansioni e compiti pienamente compatibili con la categoria di iscrizione e secondo questa esigibili, e che resta attribuita alla responsabilità ed autonomia gestionale di ogni dirigente la disposizione di affiancamento/tutoraggio formativo a favore dei dipendenti assegnati a struttura diversa da quella di precedente appartenenza;
7. **di riservarsi** l’adozione di ulteriore atto di modifica dei profili attribuiti in epoca datata a dipendenti tuttora in servizio ed adibiti a posizione di lavoro completamente diversa da quella di originaria assegnazione, rendendo: a) coerente la situazione di fatto con quella giuridica afferente la qualificazione del profilo dei singoli dipendenti; b) adeguata alla declaratoria dei profili contrattualmente prevista buona parte di quelli attualmente attribuiti, che spesso contengono, nella denominazione, un incomprensibile ossimoro; c) pulito l’elenco dotazionale, con eliminazione o trasformazione in figura le denominazioni dei profili non coerenti con le funzioni esercitate istituzionalmente ed obbligatoriamente dall’ente locale;
8. **di acclarare** che quanto disposto con il presente piano generale di assegnazione delle risorse non rientra nel campo di applicazione dell’art 20 del CCNQ del 4/12/2017, in quanto il Comune di Andria non ha unità operative site in comuni diversi né ha un territorio suddiviso in circoscrizioni;
9. **di precisare**, infine, che la posizione dei dipendenti comunali assegnati all’Ufficio del Giudice di Pace sin dal 2015 sarà regolarizzata con provvedimenti di distacco totale o parziale al fine di garantire, altresì, conformemente alla normativa vigente, che la gestione ed il coordinamento del detto personale sia garantita dal Giudice di Pace Coordinatore;
10. **di stabilire** ed acclarare che restano ferme ed attribuite tutte le responsabilità uniche procedurali già in corso, per evidenti ragioni di continuità dell’azione di impulso, controllo e presidio delle procedure tese alla realizzazione di opere e lavori, ferma restando l’attribuzione dell’esercizio delle funzioni e delle relative competenze gestionali alla macrostruttura competente *ratione materiae*;

11. **di dare atto** che il Commissario, con propri decreti, conferirà gli incarichi ai singoli dirigenti e di demandare al Segretario Generale, per propria competenza, l'adozione della disposizione attuativa della presente assegnazione con prescrizione di attuazione ed operatività con decorrenza 6 luglio 2020;
12. **di dare mandato** al Servizio Risorse Umane della trasmissione della presente, alle OO.SS. ed alla RSU, per opportuna conoscenza;
13. **di dichiarare** la presente deliberazione, stante l'urgenza di rendere operativa la nuova organizzazione strutturale, immediatamente eseguibile.

=====

Del che si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto.

f.to dott. Gaetano TUFARIELLO

f.to dott.ssa Brunella ASFALDO

Il Commissario Straordinario

Il Segretario Generale

Si attesta di aver espresso parere "favorevole", ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lg.vo n° 267/2000, sotto il profilo della regolarità tecnica sulla proposta, relativa alla presente deliberazione.

f.to dott.ssa Brunella ASFALDO

Il Segretario Generale

Si attesta di aver espresso parere "favorevole", ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lg.vo n° 267/2000, sotto il profilo della regolarità tecnica sulla proposta, relativa alla presente deliberazione.

f.to avv. Ottavia MATERA

Il Dirigente ad interim del Servizio Risorse Umane

Si attesta di aver espresso parere "=====", ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lg.vo n° 267/2000, sotto il profilo della regolarità contabile sulla proposta, relativa alla presente deliberazione.

f.to =====

Il Dirigente del 6° Settore Programmazione Economico Finanziaria-Tributi-
Politiche Comunitarie-Partecipazioni Societarie

prot. n° _____

Della su estesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio On line per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del d.l.gs 18.08.2000 e L. n. 69 del 18.06.2009.

11 LUG. 2020

f.to dott.ssa Brunella ASFALDO

Addi'

Il Segretario Generale

Ai sensi dell'art. 18 del T.U. - D.P.R. n° 445 del 28/12/2000 attesto che la presente copia è conforme al suo originale.

11 LUG. 2020

dott.ssa Brunella ASFALDO
Il Segretario Generale