



PROVINCIA DI TERAMO

Proposta di deliberazione da sottoporre all'esame del CONSIGLIO PROVINCIALE

Proposta n. **2010-000704** del **30/11/2010**

OGGETTO

SETTORE DIREZIONE GENERALE: Criteri generali per la ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Ente alla luce dei principi contenuti nel D. Lgs n. 150/2009.

SETTORE DIREZIONE GENERALE
SEGRETERIA GENERALE

Estensore: BAIOCCHI MARIA GRAZIA

Dirigente
FLAMMINJ ANTONIO

Data _____

PROPONENTI:

DI GIACINTO DAVIDE CALCEDONIO

Inviata per il parere contabile _____

Restituita il: _____

Immediatamente Eseguita Si

Eventuali note dell'ufficio proponente:

ASSENTI

ANNOTAZIONI DEL SEGRETARIO GENERALE

Approvata nella Seduta Di Consiglio del: _____

IL SEGRETARIO GENERALE

SETTORE DIREZIONE GENERALE: Criteri generali per la ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Ente alla luce dei principi contenuti nel D. Lgs n. 150/2009.

PREMESSO che:

- con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 13 del 18 febbraio 1998 sono stati approvati i criteri generali del Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, così come previsto dall' art. 35 della Legge dell'8 giugno 1990 n. 142 (Legge sulle Autonomie Locali) successivamente trasfuso nell'art. 48, comma 3 del D. Lgs. 267 del 18 agosto 2000 (Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali);
- con successiva deliberazione di Giunta Provinciale n. 368 del 15 luglio 1998 è stato approvato, sulla base dei criteri anzidetti, il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- con deliberazione di Giunta Provinciale n. 469 del 20/11/2009 si è proceduto a modificare - da ultimo, per motivazioni di urgenza ed in attesa di un complessiva rivisitazione - il sopracitato Regolamento nel testo attualmente vigente;

VISTO il D. Lgs. del 30.03.2001 n. 165 recante Norme Generali sull'Ordinamento del Lavoro alle Dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche che definisce le modalità in base alle quali deve essere disegnata l'organizzazione degli uffici e i rapporti di impiego alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche evidenziando, in particolare, le seguenti finalità:

- 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;
- b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
- c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;

ed i seguenti principi:

- 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;
- ampia flessibilità, garantendo adeguati margini nelle determinazioni operative e gestionali per l'organizzazione degli uffici e la gestione dei rapporti di lavoro;

- collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
- 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;
- 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;

CONSIDERATO che il D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, di attuazione della delega parlamentare per la riforma del lavoro pubblico, di cui alla Legge 4 marzo 2009 n. 15, impone alle Amministrazioni Pubbliche una completa revisione dei propri strumenti gestionali ed organizzativi ed una completa rivisitazione delle proprie culture di approccio alle risorse umane;

CONSIDERATO che gli artt. 16, 31 e 74 del sopra citato Decreto prevedono due diverse forme di incidenza sugli enti territoriali della nuova disciplina, prevedendo l'applicazione diretta ed immediata delle norme rientranti nella competenza legislativa esclusiva dello Stato ex art. 117, comma 2 della Costituzione, ed una applicazione in termini di principio di quelle riconducibili alla competenza concorrente o residuale delle Regioni, ex art. 117, comma 3 e 4 della Costituzione a cui gli Enti Locali devono adeguarsi, adottando i propri atti regolamentari entro il 31 dicembre 2010;

VISTO l'art. 117, comma 6 che attribuisce alle Province potestà regolamentare in ordine alla disciplina dell'organizzazione e dello svolgimento delle funzioni loro attribuite;

VALUTATO, quindi, alla luce dei principi sopra esposti, che è necessario adeguare l'assetto organizzativo e gestionale, ossia la cosiddetta macro-organizzazione dell'Ente ai principi contenuti nel D. Lgs. 150/2009 entro il 31 dicembre 2010;

CONSIDERATO che le norme del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 sono dirette alla ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed alla efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni garantendo una migliore organizzazione del lavoro pubblico ed assicurando il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni e dei servizi erogati;

RITENUTO necessario ridefinire, in tempi brevi, l'organizzazione degli uffici e dei servizi assicurando, in particolare, una migliore organizzazione del lavoro, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati relativamente agli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento della efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa

produttività ed all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle Amministrazioni Pubbliche anche a garanzia della legalità;

VALUTATO, inoltre, che la nuova disciplina determina un riassetto organizzativo, in particolare, attraverso:

- la revisione ordinamentale del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche tra la dirigenza pubblica, dotazioni organiche, mobilità, accessi e contrattazione collettiva;
- un nuovo sistema di merito ed il relativo assetto premiale;
- il monitoraggio, la misurazione e la valutazione delle prestazioni rese dalle strutture e dalle risorse umane (ciclo di gestione delle *performance*);
- trasparenza del ciclo di gestione delle *performance*;

RILEVATO, inoltre, che:

- la riforma è improntata alla crescita dell'efficienza, economicità ed efficacia dell'operato della Pubblica Amministrazione, da realizzarsi innanzitutto attraverso una maggiore responsabilizzazione della dirigenza/posizioni apicali, da intendersi quale posizione di lavoro imprescindibile nel sistema di separazione tra poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo e attività gestionali, nonché quale posizione di direzione degli uffici e dei servizi;
- la responsabilizzazione della dirigenza pubblica richiede il riconoscimento della più ampia autonomia decisionale nella organizzazione degli uffici e nella gestione del personale - la cosiddetta "micro-organizzazione" - attraverso l'attribuzione ai dirigenti dei poteri datoriali e la valorizzazione del ruolo manageriale;
- la verifica della qualità dei servizi offerti e del grado di soddisfazione dei cittadini non può che essere attuata attraverso la previsione di efficaci meccanismi di misurazione e valutazione delle *performance* delle prestazioni e delle attività, dei dirigenti/posizioni apicali, dei dipendenti e della struttura nel suo complesso;
- la trasparenza del ciclo di gestione delle *performance* deve essere garantita attraverso l'utilizzo delle modalità e degli strumenti più adeguati;
- il ruolo del Nucleo di Valutazione deve essere rivisto ed aggiornato in relazione alle funzioni e compiti attribuiti al neo-istituito Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);

VISTO l'art. 117 della Costituzione, così come modificato dalla Legge Costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3. recante "*Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione*";

VISTO l'art. 7 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che testualmente recita:

"Nel rispetto dei principi fissati dalla legge e dallo statuto (.....) la provincia adotta regolamenti nelle materie di propria competenza ed in particolare per l'organizzazione e il funzionamento delle istituzioni e degli organismi di partecipazione, per il funzionamento degli organi e degli uffici e per l'esercizio delle funzioni".

VISTO l'art. 2, comma 1, l'art. 4 comma 1 *lett. a* e l'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/01 che prevedono rispettivamente che:

- *“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”*
- *“nelle pubbliche amministrazioni le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro”*
- *“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, le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo (.....)”*;

VISTO l'art. 52, comma 2, *lett. a* del D. Lgs. 267/2000 che attribuisce al Consiglio provinciale la competenza all'adozione dei criteri generali per assicurare l'assetto degli uffici mediante appositi regolamenti la cui adozione è demandata alla Giunta ai sensi del successivo art. 48, comma 3;

CONSIDERATO necessario, in relazione al quadro normativo soprarichiamato, avviare un processo di riorganizzazione dell'Amministrazione provinciale, anche al fine di adeguare la struttura e la propria azione ai mutamenti prodottisi nella realtà amministrativa locale;

RILEVATO che l'obiettivo primario correlato a tale processo di innovazione è il miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa e della sua capacità di orientamento ai bisogni dei cittadini;

RITENUTA, quindi, necessaria l'approvazione dei criteri generali quale atto propedeutico alla successiva specificazione ed enucleazione dell'assetto organizzativo dell'apparato burocratico mediante l'adozione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi da parte della Giunta, così come previsto dall'art. 48, comma 3 del D. Lgs. 267/2000;

VISTO il documento contenente i criteri generali per la ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Ente, allegato al presente atto a farne parte integrante e sostanziale;

VISTO l'art. 97, comma 1 della Costituzione secondo il quale i pubblici uffici devono essere organizzati secondo disposizioni di legge, in modo tale che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione;

VISTO il titolo VI dello Statuto recante norme sull'Ordinamento degli uffici e, in particolare, l'art. 72;

VISTO il D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267 ;

VISTO il D. Lgs. del 30 marzo 2001 n. 165 e, in particolare, gli artt. 19 e 27;

VISTO il D. Lgs. del 27 ottobre 2009 n. 150;

VISTO l'art. 10, comma 1 dello Statuto Provinciale;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal competente responsabile del servizio ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D. Lgs. 267/2000;

DATO ATTO che dall'adozione del presente provvedimento non discende spesa in via immediata a carico dell'Amministrazione provinciale per cui non è dovuto il parere di regolarità contabile così come previsto dall'art. 49, comma 1 del D. Lgs. 267/2000;

VISTO il parere espresso, ai sensi dell'art. 88, comma 1, *lett. a* del Regolamento sul funzionamento del Consiglio provinciale, dalla III Commissione consiliare permanente competente, tra l'altro, in materia di personale;

UDITO l'Assessore al personale nella sua veste di relatore e convenendo sulle argomentazioni dallo stesso addotte in ordine al provvedimento proposto;

UDITI i Consiglieri intervenuti alla discussione;

VISTO l'esito della votazione espressa per alzata di mano per come di seguito specificata:

Presenti n°	Votanti n°	Astenuti n°	Voti favorevoli	Voti contrari

DELIBERA

1) DI APPROVARE, per le motivazioni di cui in narrativa, i criteri generali per la ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Ente, che si allegano al presente atto a farne parte integrante e sostanziale, e sostituiscono a tutti gli effetti i criteri generali in materia di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi attualmente in vigore;

2) DI DARE ATTO che a tali criteri dovrà necessariamente uniformarsi la Giunta nella adozione del nuovo Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi

e di ogni altro atto a natura regolamentare comunque collegato ad esso o nel caso di modifica degli atti medesimi;

3) DI DARE ATTO che il presente provvedimento sarà inviato alle OO.SS. per opportuna conoscenza.

Con successiva votazione di seguito specificata:

Presenti n°	Votanti n°	Astenuti n°	Voti favorevoli	Voti contrari

il Consiglio, in considerazione dell'urgenza di provvedere alla approvazione dei criteri generali per la ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Ente, dichiara il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 267 del 18 agosto 2000.

PROPOSTA

CRITERI GENERALI PER LA RIDEFINIZIONE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE ALLA LUCE DEI PRINCIPI CONTENUTI NEL D.LGS. 150/2009.

1. CONTESTO ISTITUZIONALE E FINALIZZAZIONE DELL'INTERVENTO.

L'intervento di revisione dell'assetto organizzativo e funzionale dell'Ente costituisce un passaggio di rilevanza strategica primaria agli effetti della valorizzazione del ruolo istituzionale della Provincia, nel contesto della complessiva riforma dell'ordinamento delle Autonomie Locali successiva alla revisione del Titolo V della Costituzione.

Il dibattito in corso nel nostro Paese intorno alle riforme istituzionali evidenzia sempre di più la necessità di dotarsi di un governo di area vasta, in grado di conseguire livelli apprezzabili di integrazione economica e sociale, armonizzando le disparità territoriali e realizzando dimensioni associative ottimali per la gestione delle funzioni istituzionali e dei servizi pubblici. In questa prospettiva la Provincia deve svolgere e consolidare il ruolo fondamentale di coordinamento nelle politiche di sviluppo, dell'assetto del territorio, della mobilità delle persone, delle merci e delle idee, del lavoro e della formazione professionale, della tutela dell'ambiente e della gestione dei rifiuti, della scuola superiore e della cultura.

Si è dunque consapevoli del fatto che l'azione istituzionale della Provincia si sviluppa in un contesto socio economico caratterizzato da forti interdipendenze settoriali e territoriali, in cui legittimamente si accrescono le aspettative dei cittadini e delle imprese verso la pubblica amministrazione.

Per efficacemente operare in un contesto di azione così caratterizzato occorre intervenire sul piano organizzativo per contenere al massimo le spese connesse al funzionamento della struttura dell'Ente, in modo da accrescere la capacità delle risorse investite di dare risposta alle istanze e ai bisogni della collettività.

L'esercizio della funzione pubblica presuppone quindi l'adozione di assetti organizzativi e funzionali più snelli ed efficaci, considerato anche che si va affermando in modo sempre più pressante l'esigenza di un marcato contenimento dell'impiego delle risorse pubbliche.

Al contempo, occorre promuovere strumenti adeguati per orientare l'organizzazione nell'individuazione delle priorità strategiche, nella verifica del loro perseguimento e nella selezione

degli indicatori chiave delle prestazioni, con l'obiettivo di ottimizzare i processi decisionali di pianificazione strategica, di articolazione delle responsabilità e di allocazione delle risorse, strettamente ancorati agli obiettivi e ai risultati attesi dai diversi interlocutori sociali.

Si aggiunge che fattori di natura istituzionale e legati al contesto socio economico in cui oggi si sviluppa l'azione di governo ulteriormente accrescono l'esigenza di coordinamento e di integrazione tra le diverse funzioni, in relazione alla complessità funzionale e all'elevata multidisciplinarietà presente nella struttura organizzativa complessivamente intesa.

A ciò si aggiunge l'esigenza di disporre di un assetto organizzativo e funzionale adeguatamente flessibile e tale da garantire, considerata anche la prevista adozione del nuovo codice delle Autonomie locali, la possibilità di adeguare tempestivamente ed in maniera non traumatica la complessiva struttura dell'Ente in caso di ridefinizione delle funzioni istituzionali dell'Ente Provincia

Sul piano strettamente operativo, gli obiettivi da perseguire possono così riassumersi:

- data la situazione economica di crisi strutturale, creare una struttura amministrativa flessibile e leggera, al servizio dei cittadini e delle imprese, che assuma ad obiettivo comune e condiviso l'abbattimento dei costi di funzionamento e di personale della Provincia, con associato l'obiettivo ambizioso del mantenimento e, se possibile, dell'ampliamento dei servizi ai cittadini, così da massimizzare la risposta ai bisogni sociali. Infatti, la strategia di sviluppo delle risorse umane dell'Ente è ampiamente condizionata dagli stringenti obiettivi di contenimento della spesa complessiva di personale finora introdotti dalle leggi finanziarie e dall'ulteriore evoluzione del quadro normativo di riferimento, che va ad introdurre un sistema in cui l'andamento della spesa di personale è ancorato alla spesa corrente, imponendo quindi un governo complessivo, condotto secondo obiettivi di virtuosità, di tali componenti di spesa. Tenendo conto del complesso contesto gestionale sopra descritto, nel corso del mandato amministrativo dovranno intraprendersi ulteriori iniziative volte a migliorare l'attività dell'Ente, anche attraverso l'indispensabile valorizzazione del personale in servizio e realizzare economie di spesa nell'attuazione dei programmi;

- attuare la più ampia razionalizzazione e semplificazione dei procedimenti amministrativi, anche attraverso l'implementazione delle tecnologie informatiche, individuando tempi certi di conclusione dei procedimenti e sfere di responsabilità definite e perseguendo obiettivi di contenimento dei costi e di miglioramento della qualità e fruibilità dei servizi;
- creare le condizioni per un miglioramento della circolazione delle informazioni tra i centri decisionali, sia interni che esterni all'Ente;
- garantire l'impegno per favorire la più ampia armonizzazione delle normative e dei regolamenti provinciali attraverso la revisione e la razionalizzazione dei regolamenti e delle altre disposizioni interne, con l'obiettivo di una maggiore semplificazione e coerenza degli stessi;
- costruire un modello gestionale di regolazione delle competenze tra organi di governo e organi amministrativi, al fine di monitorare in maniera costante la convergenza tra pianificazione e programmazione degli obiettivi e risultati conseguiti, nonché al fine di valutare l'efficacia delle azioni intraprese;
- ricercare la più ampia collaborazione con istituzioni, associazioni di categoria ed università, con l'obiettivo di favorire la competitività del territorio provinciale attraverso la ricerca e lo sviluppo dell'innovazione;
- conformare l'agire della Provincia al rispetto dei principi posti alla base dello sviluppo sostenibile, favorendo l'utilizzo di prodotti e servizi a minor impatto ambientale e riducendo i consumi interni, anche allo scopo di conseguire un contenimento delle spese di funzionamento;
- favorire il lavoro di gruppo, per agevolare l'innovazione, promuovendo quindi valori, atteggiamenti e routine atti a costruire un clima organizzativo favorevole al cambiamento, sviluppando nel personale provinciale l'orientamento al lavoro di gruppo e per processi, promuovendo iniziative di ascolto e di valorizzazione dell'apporto partecipativo degli addetti. In particolare, si rende necessario assumere, come

metodo, quello della responsabilizzazione degli operatori in ordine al raggiungimento dei risultati relativi agli obiettivi comuni individuati. In merito, occorre sviluppare nei singoli la tendenza a interpretare il proprio ruolo organizzativo all'interno del gruppo di lavoro principalmente in funzione della coesione con gli altri componenti, perseguendo, quindi, il miglioramento della prestazione del gruppo di lavoro complessivamente inteso. Si tratta pertanto di intervenire operando un coinvolgimento totale dei ruoli direzionali e del personale complessivamente inteso nel raggiungimento degli obiettivi istituzionali, facendo quindi del lavoro e del patrimonio di professionalità dell'Ente un fattore reale di competitività. Tale obiettivo può conseguirsi introducendo nell'Ente assetti organizzativi e regole di funzionamento che garantiscano una efficace programmazione dell'uso delle risorse disponibili rispetto agli obiettivi di riferimento, responsabilizzino il personale, ad ogni livello, rispetto al raggiungimento dei risultati programmati, assurgano come metodo costante quello della valutazione delle politiche attuate e del governo delle strategie gestionali, nell'ottica esclusiva e determinante di assicurare la qualità dei servizi e l'ottimale gestione delle risorse pubbliche come valore primario da garantire alla collettività;

- potenziare al massimo livello la capacità di ascolto, comprensione, interpretazione e pieno soddisfacimento, attraverso politiche pubbliche efficaci, dei bisogni della collettività.
- garantire la massima trasparenza dei processi amministrativi gestiti intesa come accessibilità assoluta su tutti gli atti che non contengano dati privati, sensibili o la cui conoscibilità incida sulla sicurezza;
- valutare la qualità dei servizi e assicurare il rispetto degli impegni assunti nei confronti della collettività, gestire e valutare le politiche per mantenere gli impegni;
- attivare efficaci strategie di governo del cambiamento dirette all'adeguamento dinamico delle strutture e dei processi di lavoro in relazione ai contesti di intervento, a governare la complessità e migliorare il processo di assunzione delle

decisioni, a migliorare i processi gestionali, ad integrare la gestione del personale con le strategie di innovazione.

2. DIRETTRICI DI SVILUPPO DELL'INTERVENTO.

Per l'affermazione sostanziale di un sistema di funzionamento adeguato a quanto espresso nelle considerazioni che precedono occorre dunque intervenire ulteriormente sugli assetti dell'Ente, per affermare modelli organizzativi al passo con l'evoluzione del ruolo istituzionale che l'ordinamento ormai affida all'Ente Provincia.

Pertanto, l'obiettivo del coordinamento e dell'integrazione interfunzionale viene espresso, con l'attuale intervento, in un sistema di organizzazione più snella rispetto all'attuale assetto organizzativo, in relazione al mutato contesto istituzionale, sociale ed economico in cui l'Amministrazione opera.

Come già espresso, la revisione dell'assetto organizzativo interviene sull'assetto macrostrutturale e sui meccanismi propriamente di funzionamento e relazionali interni ed esterni, mediante l'introduzione di principi compositi di autonomia organizzativa e di snellimento funzionale attuativi di principi già presenti nel nostro ordinamento, quali: introduzione di un sistema di pianificazione risorse-obiettivi che consenta all'organo di governo di indirizzare le azioni sui risultati da conseguire e di conferire risorse adeguate; introduzione di effettivi livelli di responsabilizzazione dei ruoli dirigenziali mediante il riconoscimento di autonome facoltà di micro-organizzazione e di reali obblighi di gestione delle risorse umane ed economiche; revisione dei flussi procedimentali e processuali interni al fine di conseguire assetti erogativi coerenti ed economici ed altri interventi organizzativi volti a strutturare il sistema di funzionamento maggiormente vocato ad un'autonoma dimensione organizzativa delle strutture interne.

L'intervento sugli assetti organizzativi e sui meccanismi di funzionamento dell'Ente è comunque un processo dinamico, ampiamente determinato dall'evoluzione del ruolo istituzionale riconosciuto all'Ente Provincia nell'ordinamento pubblico, da quello che sarà ulteriormente nel nuovo Testo Unico degli Enti locali e dalle variabili del contesto socio - economico in cui si viene a sviluppare l'azione di governo.

Per tradurre in termini reali il processo di organizzazione è opportuno agire su più linee di intervento distinte ma correlate:

- porre come elemento centrale dell'organizzazione la funzione istituzionale, definendo i ruoli organizzativi e gestionali in funzione della rilevanza strategica delle funzioni assegnate rispetto agli obiettivi di mandato;
- valorizzare la funzione di sovrintendenza e coordinamento direzionale generale in relazione alla elevata complessità e multidisciplinarietà dei percorsi gestionali attuativi delle strategie di governo;
- attuare il principio dell'adeguamento degli incarichi apicali alla dinamicità evolutiva dei processi decisionali strategici, anche attraverso forme di rotazione di incarichi dirigenziali forme di limitazione di durata degli stessi entro i tempi minimi e massimi stabiliti dalle norme vigenti in materia;
- istituire un sistema di programmazione e controllo che privilegi il monitoraggio dell'andamento complessivo dei processi erogativi dei servizi e persegua la diffusa responsabilizzazione dei soggetti coinvolti nei processi,
- perseguire l'applicazione dei principi di responsabilizzazione e di collaborazione di tutto il personale per il risultato della attività lavorativa;
- introdurre strumenti di flessibilità nell'organizzazione delle strutture e nella gestione delle risorse umane, attraverso processi di formazione, mobilità e riconversione professionale finalizzati al raggiungimento degli obiettivi dell'ente, nel rispetto delle categorie di appartenenza e delle specifiche professionalità e nell'ambito della normativa contrattuale;
- valorizzare le risorse interne rappresentate dal personale dipendente utilizzando anche lo strumento dell'assegnazione di incarichi in posizione di staff e di incarichi dirigenziali, previa verifica dei presupposti, ai sensi dell'art. 19, comma 6 del D.Lgs 165/2001, così adeguando l'ordinamento dell'Ente ai sensi dell'art. 27 del predetto D.Lgs. 165/2001; e, inoltre, attraverso l'individuazione di percorsi concorsuali e di selezione con riserva della quota non superiore al 50% da destinare al personale interno;

- perseguire l'applicazione del principio di responsabilizzazione delle figure apicali in ordine alla gestione della spesa ed al corretto sviluppo dei procedimenti amministrativi;
- perfezionare i meccanismi di misurazione e valutazione delle performance organizzative ancorando la distribuzione degli incentivi economici finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi sulla base del merito;
- introdurre un sistema di premialità nei confronti sia dei dirigenti che del personale responsabile di unità organizzative in posizione di autonomia e responsabilità nonché del restante personale, aderente ai principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009, e in particolare:
 - 1) selettività in fascia alta o dell'eccellenza; 2) maggior quota delle risorse di premialità in fascia alta; 3) previsione di almeno tre fasce di merito; 4) progressività delle fasce; 5) effettiva distinzione economica tra le fasce attraverso una premialità diversificata; 6) trasparenza in merito ai percorsi di adozione e applicazione dei criteri della performance e relative valutazioni;
- adeguare l'attuale sistema delle relazioni sindacali ai principi innovativi contenuti nel D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009;
- collegare le attività attraverso l'osservanza del dovere di comunicazione interna ed esterna, privilegiando le connessioni mediante sistemi informatici e statistici;
- ricercare l'attuazione di modalità gestionali dei servizi attraverso percorsi di cooperazione e coordinamento tra Enti che consentano sinergie operative e risparmi di risorse;
- introdurre un effettivo controllo tramite servizio ispettivo in relazione al rispetto delle prescrizioni di cui alla Legge n. 662 del 23 dicembre 1996;
- istituire il nuovo Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) con aggiornamento delle funzioni e dei compiti relativi ai percorsi di valutazione alla luce dei principi introdotti dalla recente normativa;

- individuare limiti, criteri e modalità per l'affidamento di incarichi di collaborazione autonoma da applicare a tutte le tipologie di prestazioni,
- attuare l'ampio riconoscimento dei principi in materia di parità e pari opportunità per l'accesso ai servizi e al lavoro.

3. RUOLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE DELLA DIRIGENZA.

Il ruolo dirigenziale si caratterizza in forza dei seguenti fattori:

- autonomia determinativa, in quanto al dirigente afferisce la titolarità esclusiva delle competenze attuative tecnico-gestionali previste dalla legge, dai regolamenti e dalla contrattazione collettiva;
- responsabilità gestionale degli atti compiuti nell'esercizio delle funzioni, sia verso l'interno, sia verso l'esterno dell'Amministrazione;
- collaborazione, condotta nel rispetto dei distinti ruoli e prerogative, con gli organi di indirizzo politico-amministrativo, in funzione della attuazione degli obiettivi dati.

Tali prerogative professionali del ruolo dirigenziale devono essere portate alla massima espressione consentita dall'ordinamento.

Nell'ambito delle funzioni istituzionali affidate alla sua titolarità, il dirigente è responsabile dei procedimenti tecnico-amministrativi-contabili inerenti gli ambiti di competenza di cui è titolare, oltre che della gestione delle risorse finanziarie, strumentali e di personale allo stesso assegnate.

Il dirigente coordina le attività in modo funzionale al perseguimento degli obiettivi individuati e, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, determina l'assetto della struttura di cui è responsabile secondo una logica di processo, articolando le attribuzioni di competenza della struttura tra il personale assegnato secondo criteri finalizzati al raggiungimento degli obiettivi attesi, utilizzando ampiamente il metodo della flessibilità, dell'affiancamento formativo e della rotazione, favorendo il coinvolgimento delle professionalità necessarie per la realizzazione dei progetti.

A tal fine coordina le attività e gestisce sul piano organizzativo e giuridico il personale assegnato anche mediante la delega di atti nel rispetto dei profili professionali posseduti da ciascun dipendente, individuando i vari livelli e fattispecie di responsabilità (di procedimento, di istruttoria, ecc.).

Il dirigente è responsabile dei risultati finali, relaziona in modo circostanziato sul grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ed esprime valutazioni in ordine alle funzioni svolte da ciascun dipendente.

Il dirigente predispone, per i procedimenti amministrativi rientranti nelle competenze per materia assegnate, i provvedimenti tipo, con individuazione degli schemi di documentazione allegata, dell'iter istruttorio e del provvedimento finale, nonché dei tempi di rilascio degli stessi.

Al dirigente è demandato il controllo interno sulla regolarità complessiva degli atti di cui è responsabile.

Il dirigente svolge un monitoraggio dei risultati in modo da definire programmi di miglioramento delle attività, di migliore utilizzazione delle risorse, nonché proposte di semplificazione dei procedimenti.

Il dirigente svolge le azioni necessarie per contribuire al raggiungimento di obiettivi comuni, quali il rispetto del patto di stabilità, il contenimento delle spese di personale e correnti in funzione del rispetto dei parametri normativamente fissati per tali componenti di spesa.

Allegato alla delibera n. _____ del _____

Oggetto: SETTORE DIREZIONE GENERALE: Criteri generali per la ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Ente alla luce dei principi contenuti nel D. Lgs n. 150/2009.

Pareri espressi dai responsabili dei Servizi ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000 – Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali:

Parere sulla regolarità tecnica: Mero atto di indirizzo

Teramo, li 30/11/2010

Il Responsabile
ANTONIO FLAMMINI

Parere sulla regolarità contabile:

Teramo, li _____

Il Responsabile
