



CITTÀ DI ARIANO IRPINO
PROVINCIA DI AVELLINO

ORGANIZZAZIONE UFFICI & SERVIZI

Legge 8.6.1990 n.142, come modificata dalla L 15.5.1997 n.127
e dal T.U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali,
approvato con Decreto Legislativo del 18.8.2000 n. 267

- 1- Relazione di presentazione**
- 2- Criteri generali per la regolamentazione sull'ordinamento uffici e servizi**
- 3- Regolamento generale sugli uffici e servizi**

ALLEGATI

- 1- Progetto di organizzazione - Dotazione Organica**
- 2- Regolamentazione disciplinante l'accesso ai posti vacanti**
- 3- Procedure per lo svolgimento dei concorsi e delle selezioni**
- 4- Criteri generali per la valutazione delle prestazioni del personale con
allegate schede**

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 108 del 21.03.2001
e s.m.i.

RELAZIONE di PRESENTAZIONE

Riteniamo sia ormai convinzione condivisa da tutti quanto sia divenuto indispensabile lavorare per il miglioramento della struttura organizzativa, consapevoli che questo significa maggiore efficacia dell'azione amministrativa, maggiore flessibilità ed economia di gestione che sono gli obiettivi primari che abbiamo in mente ogni qualvolta affrontiamo le problematiche di bilancio.

La revisione del sistema organizzativo e la rideterminazione della dotazione organica, metterà in condizione l'Ente di portare a compimento il processo di ristrutturazione dell'apparato burocratico dell'ente, avviato con l'adozione dello Statuto e della delibera C.C. 121 del 22.9.1998. L'attuale panorama normativo (che sta incidendo profondamente e radicalmente nel sistema gestionale ed organizzativo della pubblica amministrazione), impone una complessiva rivisitazione dei tradizionali sistemi funzionali e relazionali degli Enti, orientati, ormai pare superfluo ricordarlo, al perseguimento del risultato con criteri di flessibilità ed economicità gestionale, abbandonando vecchi modelli di rigida gestione delle risorse e di enfasi del provvedimento formale a scapito del risultato finale.

Allo stato attuale non si può più ritenere razionale l'affrontare la generale problematica del riordino sistematico dell'organizzazione e della gestione del "pubblico" attraverso interventi episodici ed isolati, non integrati in un globale disegno di intervento complessivo sugli strumenti di governo dell'Ente, al di fuori, dunque, di ogni logica di ottimizzazione di funzionamento dell'apparato e di eliminazione di dannose "ingessature" dell'azione amministrativa della pubblica amministrazione. La stessa legge "Bassanini bis", alla quale si sono aggiunte la "Bassanini ter" ed il Decreto legislativo 80 del 1998, introducono importanti momenti di snellimento dell'attività e del sistema relazionale dell'Ente, improntandoli a criteri di flessibilità di responsabilizzazione degli interpreti quali ineludibile passaggio per il recupero della qualità delle prestazioni.

L'abrogazione dell'art.2 del DPR. 347/83 sulla classificazione degli enti per fasce demografiche ad opera dell'art. 13, comma 1 della legge 265/99 ha fatto venire meno la distinzione tra comuni che possono dotarsi di personale di qualifica dirigenziale e quelli che invece non hanno, o meglio non avevano, tale opportunità. Questa distinzione comportava una serie di limitazioni per gli enti sprovvisti di dirigenti, cui il legislatore aveva già cercato di porre rimedio con due interventi adottati a distanza di poco tempo l'uno dall'altro (vedi leggi n. 127/97 e n.191/98), senza tuttavia ottenere risultati pienamente soddisfacenti, per l'eterogeneità degli enti interessati, rientrando in tale categoria Comuni con popolazione fino a 60.000 abitanti.

Ora anche i Comuni medi al pari dei grandi potranno assumere dirigenti in organico.

Tale opportunità si aggiunge agli altri strumenti di carattere organizzativo già messi a disposizione dalla precedente legislazione, quali la facoltà di avvalersi di personale direttivo e dirigenziale a contratto, l'attribuzione da parte del Sindaco di funzioni dirigenziali ai responsabili dei servizi, ed infine la costituzione di uffici comuni per l'esercizio di attività e di funzioni amministrative in forma associata o per delega tra enti. Questa forma di collaborazione tra enti è stata invero prevista solo dalla legge 265/99 e dal T.U. Le leggi in esame conseguono il duplice obiettivo di porre su un piano di parità tutti gli enti, quantomeno sotto l'aspetto formale, senza rilevanti distinzioni in relazione alla dimensione demografica, nonché di sgombrare il campo per il futuro da possibili tentativi di limitare, come in passato è spesso avvenuto non sempre per ragioni di carattere finanziario, l'area di azione degli enti nel settore della politica del personale.

In base alla nuova normativa, tutti i comuni, ad eccezione di quelli dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali restano ferme le limitazioni previste dalle norme specifiche, potranno liberamente dimensionare la propria struttura operativa e rapportarla, sia sotto l'aspetto quantitativo che qualitativo e delle professionalità da impiegare, alle attività ed ai servizi gestiti. Resta la sola

limitazione derivante dalla capacità di bilancio, già presente ovviamente nella legislazione, ma che con la legge 265/99 ed il nuovo T.U. diviene vincolo di sistema insieme alla programmazione triennale, al contenimento della spesa previsto dalle leggi finanziarie e alla possibilità per gli Enti di attivare concorsi interamente riservati oltre alla possibilità di costituire rapporti a tempo parziale o determinato.

Pertanto, consapevole del processo culturale in atto e dell'elevata difficoltà tecnica e politica che, necessariamente, accompagna la realizzazione di tali passaggi riorganizzativi, ancor più nell'ambito di complesse strutture sempre più vicine ad un sistema di terziario avanzato, che non ad un immobile sistema pubblico di tipo sociale-assistenziale, riteniamo opportuno una condotta procedimentale incentrata su momenti significativi che, in un'unica ottica di revisione integrata del sistema organizzativo, siano tesi al perseguimento di un unitario obiettivo di razionalizzazione ed ottimizzazione funzionale.

L'obiettivo della rideterminazione della dotazione organica proposta è quello di individuare una ipotesi di riorganizzazione della struttura burocratico-amministrativa che, in linea con le recenti disposizioni di legge, risulti funzionale ai programmi che l'Amministrazione intende promuovere nel corso dei prossimi anni.

La proposta di revisione organizzativa prende spunto dal lavoro di analisi condotto con riferimento sia ai risultati della rilevazione dei carichi di lavoro che alla situazione economica-finanziaria del Comune.

CRITERI GENERALI PER LA REGOLAMENTAZIONE SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI

PREMESSA.

L'esigenza di un Regolamento di organizzazione degli Uffici e Servizi era maturata già prima che la legge relativa allo snellimento delle procedure amministrative venisse emanata.

Il dato normativo che forniva lo spunto era costituito dall'art.5 del D.Lg.vo 3.2.1993 n.29. Accanto al dato normativo, peraltro, sussistevano due ordini di considerazioni: da un lato la necessità di creare regole certe di comportamento e concretamente attuabili sul campo in modo tale da fornire ai funzionari dell'Ente uno strumento operativo pratico ed efficace; dall'altro lato era altrettanto doveroso offrire ai dipendenti concrete e costanti opportunità di aggiornamento professionale e di sviluppo della carriera.

Il Regolamento che si intende adottare parte dall'intenzione di darsi una organizzazione moderna ed efficiente che fondi la sua azione sui seguenti principi:

- a) Gli amministratori devono esclusivamente dedicarsi alla programmazione ed all'individuazione delle priorità politiche nonché esercitare efficacemente le funzioni di controllo;
- b) I funzionari dell'Ente devono agire con lealtà e correttezza nel rispetto dei ruoli e con la disponibilità ad affrontare la sfida loro lanciata con la recente riforma della legge 18.8.2000 n. 267;
- c) Deve essere data piena e completa attuazione alle prescrizioni contenute nel D.Lgvo 267/2000 relativamente alla gestione finanziaria ed all'utilizzazione di tutti gli strumenti operativi che tale normativa offre ai Comuni.

LA LOGICA DEL MODELLO REGOLAMENTARE ED ORGANIZZATIVO PROPOSTO

Una nuova configurazione dell'Ente e delle sue strutture (aree, servizi) secondo i criteri della centralità del servizio e della tempestività ed efficienza dell'azione amministrativa serve ad avere una organizzazione in cui:

- sia superata la tradizionale rigidità e scarsa integrazione derivante dai confini organizzativi e di responsabilità per competenza e materia;
- l'organizzazione aiuti ad affrontare il problema del rapporto fra politica e amministrazione: aree di integrazione operativa a cui corrispondono servizi strategici presieduti dai vari responsabili;
- l'organizzazione delle strutture che erogano servizi all'esterno aiuti tutti gli operatori comunali a lavorare avendo presente lo scopo della loro attività, stimoli l'efficacia e l'efficienza, sia in grado di definire e realizzare qualità dell'intervento pubblico per i cittadini e per la stessa città;
- le strutture interne operino in una logica di servizio verso gli utenti;
- siano previste strutture e forme organizzative appropriate a pensare e gestire progetti di innovazione delle politiche e delle funzioni dell'Ente;
- siano previste strutture e strumenti in grado di stimolare e coordinare iniziative e progetti proposti da quanti vivono ed operano in Ariano Irpino.

Oltretutto questa logica trova riscontro nella filosofia che sta alla base delle norme sul personale previste dal T.U. 267/2000, nel quale viene delineato l'assetto organizzativo fondamentale delle Autonomie, basato su un potere regolamentare che deve essere improntato a criteri e principi di autonomia, funzionalità, economicità di gestione e responsabilità.

D'altronde è superfluo ricordare che tali obiettivi non sono frutto di una autonoma elaborazione dell'esecutivo ma trovano riferimento sia negli indirizzi

programmatici che il Consiglio Comunale ha adottato approvando i criteri generali per la predisposizione del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi Comunali, giusta deliberazione n. 121 del 22.9.1998, sia nella relazione sui carichi di lavoro, che nei principi fondamentali sanciti nello Statuto vigente che nelle norme succedutesi nel tempo successivamente alla delibera consiliare n.121/1998, rimasta per molto tempo "inattuata".

In sintesi riteniamo utile sintetizzare i tre criteri fondamentali posti a base della regolamentazione proposta.

A – CRITERI ORGANIZZATIVI GENERALI

1. articolazione degli uffici per funzioni omogenee, distinguendo tra strumentali e di supporto;
2. collegamento delle attività degli uffici attraverso il dovere di comunicazione interna ed esterna, con connessione mediante sistemi informatici e statistici;
3. armonizzazione degli orari di servizio, di apertura degli Uffici e di lavoro con le esigenze dell'utenza e con gli orari del lavoro privato, nonché nel rispetto del piano di regolazione degli orari cittadini;
4. responsabilità e collaborazione di tutto il personale per il risultato dell'attività lavorativa;
5. flessibilità nell'organizzazione degli Uffici e nella gestione delle risorse umane, anche mediante processi di mobilità e di riconversione professionale;
6. adattabilità dell'organizzazione dell'amministrazione comunale a quanto previsto da successive modificazioni legislative;
7. responsabilizzazione delle figure apicali in ordine alla gestione della spesa e al corretto sviluppo delle attività procedimentizzate, anche in base a quanto previsto dalla legge 273/95;
8. adeguata impostazione dei sistemi di controllo interno e di valutazione dei risultati;

9. strutturazione degli uffici e sviluppo delle attività da essi svolte mediante l'utilizzo di idonea strumentazione informatica;

B – CRITERI RELATIVI ALLO SVILUPPO DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

1. rispetto dei principi di economicità, efficacia e pubblicità dati nell'art.1 della legge 241/90;
2. trasparenza, anche attraverso l'istituzione di apposita struttura per l'informazione ai cittadini;
3. attribuzione a un unico ufficio della responsabilità complessiva di ciascun procedimento;
4. rispetto della riservatezza di terzi (persone fisiche e giuridiche) nel trattamento dei dati personali, secondo quanto previsto dalla legge 675/96;
5. facilitazione dei rapporti tra amministrazione e cittadini-utenti, anche mediante adeguati percorsi formativi del personale addetto.

C – CRITERI RELATIVI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE E ALL'ACCESSO AGLI IMPIEGHI

1. rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza;
2. definizione di adeguati "percorsi di carriere" atti a valorizzare le professionalità acquisite nell'Ente;
3. individuazione dei criteri oggettivi per la selezione dei soggetti per i quali è prevista l'assunzione per mezzo di incarichi fiduciari;
4. particolare attenzione per la formazione del personale;
5. rispetto di quanto previsto dal CCNL vigente per il comparto Regioni – Enti Locali.