



COMUNE DI CAVAGNOLO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

Copia

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.77

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE E MODIFICAZIONE DEL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

L'anno duemiladiciannove addì dieci del mese di settembre alle ore diciassette e minuti trenta nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. GAVAZZA ANDREA - Sindaco	Sì
2. VAI ALESSANDRA - Vice Sindaco	Sì
3. VALLESIO SILVANO - Assessore	No
Totale Presenti:	2
Totale Assenti:	1

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale DEVECCHI Dott. Paolo

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

P A R E R I P R E V E N T I V I

Ai sensi dell'art. 49, comma I, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i., si esprime parere favorevole sulla proposta di deliberazione formalizzata col presente atto in ordine alla

regolarità tecnica dal Responsabile del Servizio

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to DEVECCHI Dott. Paolo

regolarità contabile dal Responsabile del Servizio

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to

LA GIUNTA COMUNALE

CONSIDERATO che

- L'organizzazione dell'ente locale viene a svilupparsi, partendo da un assetto iniziale, per momenti successivi, di modificazione programmata o di adattamento più o meno estemporaneo, con caratteri di stabilità o di transitorietà a seconda delle esigenze e delle disponibilità di mezzi;
- tale processo parte dall'individuazione dei bisogni, sulla base delle competenze dell'ente, date dalla legislazione; passa dalla creazione delle unità operative *ratione materiae*, con l'allocazione, presso ognuna di queste, delle risorse umane e materiali – secondo la complessità e le disponibilità - e dalla determinazione dei procedimenti che vi fanno capo, per giungere a soddisfare al meglio i bisogni come sopra individuati;
- come fatto insieme statico e dinamico, l'organizzazione deve essere sottoposta a verifica ogniqualvolta il quadro (dei bisogni e/o delle competenze) subisce importanti cambiamenti, dettati da modifiche normative, mutate aspettative, cambi di contesto socio economico;

RITENUTO necessario avviare un momento di verifica degli assetti organizzativi e funzionali dell'ente, di carattere generale e da effettuarsi a *step* progressivi;

VALUTATI i seguenti elementi di fatto e di diritto:

Con Legge 23 ottobre 1992, n. 421 – art.2 – era stata conferita delega al governo per riformare la disciplina del lavoro presso la PA, secondo direttive di riorganizzazione volte a:
contenimento, razionalizzazione e controllo della spesa,
miglioramento dell'efficienza e della produttività;
privatizzazione del lavoro secondo le regole del diritto civile

sindacalizzazione delle relazioni con il personale

separazione tra i compiti di direzione politica e quelli di direzione amministrativa

valorizzazione delle figure e dei ruoli dirigenziali con autonomi poteri di direzione, di vigilanza e di controllo al fine di assicurare economicità, speditezza e rispondenza al pubblico interesse dell'attività degli uffici dipendenti; la verifica dei risultati mediante appositi nuclei di valutazione mobilità, anche temporanea, dei dirigenti;

con D Lgs 3 febbraio 1993, n. 29 *Razionalizzazione della organizzazione delle Amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego*, è stato dato corso alla novellazione della disciplina del pubblico impiego secondo le direttive sopra dette, compiendo un passo importante per la trasformazione della PA da un sistema fondato sugli adempimenti formali ad uno basato sugli obiettivi da conseguire;

con L 24.11.2000, n. 340 *legge di semplificazione* - art 1, si dava delega al Governo ad emanare un testo unico per il riordino delle norme, che regolano i rapporti di lavoro dei dipendenti degli enti pubblici, apportando le modifiche necessarie per il migliore coordinamento delle diverse disposizioni; il Governo dava attuazione alla delega con D Lgs 30.03.2001, n. 165 *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*;

con legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si dava delega al Governo ad emanare un decreto legislativo su estese materie di diritto del lavoro e sindacale sulla base di una crescente cultura efficientistica all'interno della PA; delega cui il Governo ha dato attuazione con D Lgs 27 ottobre 2009, n. 150;

più recentemente ancora, la volontà del Legislatore di proseguire - in un disegno non sempre coerente e leggibile - un percorso di trasformazione della pubblica amministrazione, ha condotto alla promulgazione della Legge 7 agosto 2015, n. 124 *deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*; invero, tra gli assai numerosi ed importanti oggetti di delega al Governo per l'esercizio della funzione legislativa ex art. 76 Cost., v'erano (artt. 11 e 17) la riforma di alcuni aspetti pregnanti della dirigenza pubblica e del lavoro presso la PA. Mentre il D Lgs 75/17 per quest'ultimo oggetto ha avuto felice esito, non altrettanto è accaduto (anche sulla base di una errata formulazione dell'iter approvativo in fase consultiva: C. Cost. n. 251/16) per la riforma della dirigenza, che è rimasta incompiuta. Nel frattempo, per effetto dell'art.1 comma 219 della L 28 dicembre 2015, n. 208 *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato -Legge di Stabilità 2016 (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. Gli incarichi conferiti a copertura dei posti dirigenziali di cui al primo periodo dopo la data ivi indicata e fino alla data di entrata in vigore della presente legge cessano di diritto alla medesima data di entrata in vigore, con risoluzione dei relativi contratti)*, di difficile lettura, interpretazione e applicazione, sembrava interdotta ogni possibilità di nomina di nuovi dirigenti negli enti locali, a fortiori laddove non erano primieramente previsti in dotazione; tuttavia, la decadenza della legge delega, nell'opinione più fondata, ha fatto venire meno tale impedimento, cosicché ha recuperato spazio l'autonoma determinazione dell'ente locale di disporre della propria struttura organizzativa, coi soli limiti autorizzativi di spesa e della capacità di bilancio;

in ultimo, con DL 30 aprile 2019, n. 34 *Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, si assiste al tentativo di porre rimedio, in modo strutturale, all'impoverimento numerico, qualitativo, generazionale e professionale dei Comuni, conseguenza delle misure estemporanee, adottate dal Legislatore in un lasso di tempo ormai superiore al decennio almeno, di riduzione indiscriminata della spesa per personale; restituendo quindi - in una logica di recupero di maggiore aderenza a spirito e lettera del Titolo v della Parte Seconda della Costituzione repubblicana, come novellato dalla riforma del 2001, e di maggiore lealtà e rispetto tra i diversi livelli della *governance* italiana – un margine di autodeterminazione agli enti locali. La misura più interessante, contenuta nell'art. 33, II comma, della legge, che riformula il tetto di spesa complessivo per il personale non più basandolo su parametri di spesa storica ma utilizzando la reale capacità finanziaria dell'ente, resta in attesa dei provvedimenti governativi di attuazione; ad oggi, restano in vigore le vecchie norme. Se ne auspica lo sblocco; contestualmente, occorrerà una verifica importante delle reali capacità di spesa per uno sviluppo in tema di personale;

Tutto quanto precede è un richiamo – sintetico e tuttavia complesso – a quanto è stato prodotto, in ambito di normativa di lavoro ed organizzazione degli enti locali, negli ultimi anni, in modo disorganico e talvolta contraddittorio, per consentire agli enti territoriali di promuovere, con maggiore responsabilità di risultati ed aderenza alla realtà in rapida evoluzione, in un quadro di scarsità crescente di risorse, una politica del personale *per obiettivi*;

l'attuale organizzazione del Comune di Cavagnolo non contempla figure dirigenziali (oltre al Segretario Comunale, il quale è posto fuori dotazione organica) soprattutto data la sua esigua dimensione demografica e funzionale, né è intenzione dell'amministrazione dotarsi di tali figure;

Allo stato attuale, dovendosi assumere decisioni in un quadro normativo ancora fluido e di finanza locale essenzialmente statico e privo di sviluppi importanti sulla parte corrente in entrata, ma con costi crescenti difficilmente comprimibili in parte spesa, si ritiene di non potersi avvalere di figure dirigenziali e di mantenere l'attuale modello organizzativo *orizzontale*, con personale delle categorie posto al vertice dell'inquadramento a svolgere le funzioni che la legge attribuisce ai dirigenti, ai sensi degli artt. 107 e 109 del TUEL e con la sola figura del Segretario Generale a svolgere, in questo contesto organizzativo - ed al di là delle attività di assistenza e consulenza agli organi, di cui all'art. 97 commi II e IV "a" TUEL -, funzioni di coordinamento e supplenza, ai sensi dell'art. 97 comma IV – primo periodo e "d" del TUEL;

l'attuale ripartizione per aree funzionali dell'organizzazione dell'ente prevede l'esistenza dei seguenti nuclei:

- servizi amministrativi (*in capo al Segretario Comunale*)
finanziari – tributi locali
tecnici manutentivi
(*entrambi in capo a personale direttivo dell'area delle Posizioni Organizzative*)
- accanto a questi ambiti funzionali, è stata creata l'unità funzionale dei servizi di Polizia locale, in esercizio associato (convenzione coi Comuni di Verolengo – capo convenzione -, Casalborgone, Monteu da Po, San Sebastiano da Po e Torrazza)

la struttura è, data l'esiguità della dimensione, relativamente *orizzontale*, presentando tuttavia una certa articolazione;

questa Amministrazione ritiene di confermare il modello organizzativo proprio di questo ente, sottoponendo le aree funzionali esistenti ad una parziale revisione;

il primo elemento di rilievo da rammentare è l'avvenuto congedo, nel 2015, per pensionamento anticipato della figura che ha svolto funzioni direttive per decenni nell'area finanziaria; in una temperie caratterizzata dal quadro normativo ed economico più sopra descritto, l'amministrazione ha fatto fronte con risorse in casa alle necessità funzionali del nuovo quadro, affidando le funzioni direttive dell'area finanziaria ad un'unità di personale già in dotazione, impiegata fino ad allora ai servizi amministrativi – demografici e assumendo per mobilità un dipendente di altra amministrazione al fine di integrare la forza lavoro; in questo modo, si è però creato un sovraccarico in capo alla responsabile dei servizi finanziari, che continua a rivestire funzioni di ufficiale di stato civile, d'anagrafe eccetera; si ritiene ora di migliorare la distribuzione dei carichi di lavoro, rivedendoli per una maggiore sostenibilità;

Nell'ambito della riorganizzazione in parola corre altresì l'obbligo di affrontare il tema della rotazione del personale nelle varie funzioni direttive o operative a più elevato rischio di corruzione. La rotazione ordinaria è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, comma 5, lettera b), della legge 190/2012 e, ai sensi dell'art. 1, comma 10, lett. b) della medesima legge, il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) deve verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

In applicazione delle disposizioni della legge Severino e delle successive indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, le pubbliche amministrazioni sono, pertanto, tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale con funzioni di responsabilità (titolari di posizione organizzativa e responsabili di procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Tale rotazione rappresenta una misura d'importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Infatti, l'alternanza tra diverse figure professionali deve essere vista come uno strumento idoneo affinché lo stesso soggetto, titolare di incarichi di responsabilità, non si occupi per lungo periodo dello stesso tipo di procedimento o possa instaurare con gli utenti rischiose posizioni “di privilegio” nella gestione della stessa procedura.

La rotazione deve essere effettuata inoltre garantendo una continuità nelle attività svolte, in modo tale da non ledere l'efficienza e il buon andamento della pubblica amministrazione, salvaguardando inoltre le professionalità acquisite, anche nell'ottica di un miglioramento delle performances individuali. Secondo l'ANAC, la rotazione rappresenta soprattutto un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. In tale ottica, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

Si deve dare atto che, a partire dall'introduzione nel nostro ordinamento del *principio di rotazione* in funzione preventiva anticorruzione, questa amministrazione ha ritenuto di non potervi dare corso – come del resto è consentito nelle strutture a minore complessità – in ragione dell'esiguo numero di figure professionali in dotazione e del loro livello di specializzazione *di fatto* (per effetto, cioè, non tanto e non soltanto di titoli di idoneità o della formazione scolastica, ma dell'esperienza maturata sul lavoro): elementi, questi, che si traducono in oggettivi fattori di rigidità e di limitazione all'estrinsecazione piena del principio. In questa circostanza, si conferma tali analisi e orientamento.

CONSIDERATO ancora che

- Questa amministrazione, valutata la propria esigua dimensione organizzativa e le necessità sopra elencate, ritiene di avvalersi, quale istituto di *extrema ratio* e da utilizzarsi in via

interinale e transeunte, nelle circostanze di emergenza o di trasformazione di assetti, della facoltà, recata dall'art. 53, comma 23, della L. n. 388/2000, come novellato dall'art. 29, comma 4, della l. 448/2001, il quale, in deroga ai principi di distinzione tra funzioni di indirizzo e di gestione (in capo rispettivamente agli eletti ed alla tecnostruttura), ammette che gli enti locali con popolazione inferiore a cinquemila abitanti *anche al fine di operare un contenimento della spesa, possono adottare disposizioni regolamentari organizzative, se necessario anche in deroga a quanto disposto all'articolo 3, commi 2, 3 e 4, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni[2], e all'articolo 107[3] del predetto testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, attribuendo ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale.*

La predetta norma ha espressamente introdotto la possibilità di deroga al generale principio di separazione dei poteri, nei piccoli enti, al fine di favorire anche il contenimento della spesa e consentire comunque soluzioni di ordine pratico ad eventuali problemi organizzativi nelle realtà di modeste dimensioni demografiche.

È necessario, a tal fine, adeguare il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento di uffici e servizi, come approvato in ultimo con del. G.C. n 119 del 29.12.2010, introducendo

l'Art 13 bis :

nelle circostanze in cui, in via transitoria, per ovviare a carenze di organico o per facilitare processi di trasformazione degli assetti organizzativi o per altro fondato motivo debitamente rappresentato, sia ritenuto necessario avvalersi della facoltà prevista dall'art. 53, comma 23, della L. n. 388/2000, come novellato dall'art. 29, comma 4, della l. 448/2001, il Sindaco provvede, con atto monocratico, ad attribuire a un componente della Giunta Comunale o ad avocare a sé, a titolo gratuito, le potestà e le funzioni previste dall'art. 10 e ordinariamente spettanti ai titolari di Posizioni Organizzative.

Tutto ciò premesso;

Con voto unanime e favorevole reso in forma palese

DELIBERA

Di approvare le premesse quali parti integranti e sostanziali del dispositivo.

Di modificare il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento di uffici e servizi, come approvato in ultimo con del. G.C. n 119 del 29.12.2010, introducendo

l'Art 13 bis :

nelle circostanze in cui, in via transitoria, per ovviare a carenze di organico o per facilitare processi di trasformazione degli assetti organizzativi o per altro fondato motivo debitamente rappresentato, sia ritenuto necessario avvalersi della facoltà prevista dall'art. 53, comma 23, della L. n. 388/2000, come novellato dall'art. 29, comma 4, della l. 448/2001, il Sindaco provvede, con atto monocratico, ad attribuire a un componente della Giunta Comunale o ad avocare a sé, a titolo gratuito, le potestà e le funzioni previste dall'art. 10 e ordinariamente spettanti ai titolari di Posizioni Organizzative.

Di avviare un processo di verifica ed aggiornamento della struttura organizzativa dell'Ente.

in anticipazione rispetto ad ulteriori misure, di modificare l'attuale assetto organizzativo definendolo come segue:

- servizi amministrativi - affari generali - scuola cultura - commercio

(in capo al Segretario Comunale)

- servizi finanziari – tributi locali - oltre al servizio elettorale

Con le seguenti dotazioni :

n 1 dipendente in PO, con parziale avvalimento delle prestazioni dei dipendenti di altre aree

- servizi tecnici manutentivi

Con le seguenti dotazioni :

n 6 dipendenti (di cui 1 in PO e 1 a tempo parziale di prossima assunzione)

(entrambi in capo a personale direttivo dell'area delle Posizioni Organizzative)

- Servizi demografici – politiche sociali e politiche per la casa *(in capo al Sindaco)*

Con le seguenti dotazioni :

n 1 dipendente

- servizi di Polizia locale in esercizio associato (convenzione coi Comuni di Verolengo – capo convenzione -, Casalborgone, Monteu da Po, San Sebastiano da Po e Torrazza)

(in capo al Comandante della PL convenzionata)

Con le seguenti dotazioni :

n 1 dipendente, oltre a un dipendente prossimo al congedo

Per le ragioni addotte in narrativa, di non poter dare attuazione al principio di rotazione delle figure apicali assegnate alle aree dell'ambito di competenze oggetto del presente provvedimento,

di dare atto che, contestualmente, si adottano i provvedimenti relativi agli aggiornamenti dei documenti di pianificazione e programmazione pluriennali del fabbisogno del personale e, di seguito, quelli relativi alle nuove *pesature* delle PO ai fini della commisurazione della relativa retribuzione di posizione, ai sensi delle correnti norme legislative e contrattuali.

Di trasmettere il presente atto alle RRSSUU e alle OOSS firmatarie del CCNL di comparto, ai sensi degli artt. 5 e 7 CCNL21.05.2018.

Inoltre, con successiva votazione unanime e favorevole, resa in forma palese per alzata di mano, delibera di dichiarare l'immediata eseguibilità del presente atto ai sensi dell'art.134, comma 4 del T.U.E.L.267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO

F.to GAVAZZA Andrea

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to DEVECCHI Dr. Paolo

REFERTO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale viene pubblicata all'Albo Pretorio del sito web istituzionale del Comune ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi, a decorrere dal 17/12/2019

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione, oggi, giorno di pubblicazione, ai Capigruppo consiliari. (Art. 125 D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267).

Li, 17/12/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to MATTIA Dr. Salvatore

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA in data 10-set-2019

- Dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267).
- Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267).

Dalla Residenza Comunale, li 17/12/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to MATTIA Dr. Salvatore

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

17/12/2019

Il Segretario Comunale
DEVECCHI Dott. Paolo